

МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ
ДОНЕЦЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ВНУТРІШНІХ СПРАВ
КАФЕДРА СОЦІАЛЬНО-ГУМАНІТАРНИХ ДИСЦИПЛІН
ФАКУЛЬТЕТУ № 1

ПРОФЕСІЙНО- ПСИХОЛОГІЧНА ПІДГОТОВКА ПОЛІЦЕЙСЬКОГО

Навчальний посібник

 ПРАВОВА
ЄДНІСТЬ
РЕДАКЦІЯ
ЮРИДИЧНИХ
ВИДАНЬ

Київ • Алерта • 2024

УДК 159.9:351.74 (477) (075)

Г32

*Рекомендовано до друку рішенням Вченої ради
Донецького державного університету внутрішніх справ
(протокол № 11 від 29 січня 2024 року)*

Рецензенти:

Кудерміна О. І. – доктор психологічних наук, професор, завідувач кафедри юридичної психології Національної академії внутрішніх справ;

Радул І. Г. – кандидат психологічних наук, доцент, доцент кафедри психології та соціальної роботи Центральноукраїнського державного університету імені Володимира Винниченка.

Авторський колектив:

А. М. Гельбак – розділ 1, 4;

О. М. Молчанова – розділ 3, 6;

Г. В. Мухіна – передмова, розділ 5, розділ 7;

Н. В. Цумарєва – розділ 2, 8.

Г32 Професійно-психологічна підготовка поліцейського : навч. посіб. / А. М. Гельбак, О. М. Молчанова, Г. В. Мухіна, Н. В. Цумарєва. Київ: Алерта, 2024. 258 с.

ISBN 978-617-566-830-6

Навчальне видання складається з восьми розділів, кожен з яких висвітлює питання щодо професійно-психологічної підготовки працівника і працівниці поліції.

Посібник може бути корисний як курсантам, які навчаються в закладах вищої освіти зі специфічними умовами навчання, так і викладачам, а також усім, хто цікавиться проблематикою психологічної підготовки та має бажання підвищити свій рівень психологічної культури.

УДК 159.9:351.74 (477) (075)

© Колектив авторів, 2024

© Донецький державний університет
внутрішніх справ

© Видавництво «Алерта», 2024

ISBN 978-617-566-830-6

ЗМІСТ

ПЕРЕДМОВА	6
------------------------	----------

ТЕМА 1.

ПОНЯТТЯ ТА СУТНІСТЬ ПРОФЕСІЙНО-ПСИХОЛОГІЧНОЇ ПІДГОТОВКИ ПРАЦІВНИКІВ ПОЛІЦІЇ

1. Нормативно-правові основи професійно-психологічної підготовки поліцейських.....	9
2. Психологічна характеристика правоохоронної діяльності в системі органів внутрішніх справ	13
3. Загальнотеоретичні засади професійної психологічної підготовки. Професіоналізм як індикатор професійної придатності	16
4. Психологічна стійкість як обов'язкова складова професійної майстерності працівника та працівниці поліції	23
5. Гендерний підхід до професійної підготовки майбутніх працівника та працівниці поліції	26

ТЕМА 2.

ПРОФЕСІЙНЕ СТАНОВЛЕННЯ ПРАЦІВНИКА ТА ПРАЦІВНИЦІ ПОЛІЦІЇ

1. Поняття та етапи професійного становлення особистості працівника та працівниці поліції.....	37
2. Соціально-психологічні умови професійного становлення працівників Національної поліції України.....	43
3. Професійна правосвідомість працівників поліції.....	48
4. Кар'єра працівника поліції.....	53
5. Кризи професійного становлення працівника поліції.....	57

ТЕМА 3.

ФОРМУВАННЯ ВМІНЬ, НАВИЧОК І ПРОФЕСІЙНИХ ЯКОСТЕЙ У МАЙБУТНІХ ПРАЦІВНИКІВ ПОЛІЦІЇ

1. Теоретичний аналіз вмінь, навичок і професійних якостей у майбутніх працівників поліції.....	71
---	----

2. Методичні підходи до формування професійних навичок і професійних якостей у майбутніх працівників поліції	75
3. Складання психологічного портрета особистості як важлива професійна навичка майбутніх поліцейських	81

**ТЕМА 4.
ЕФЕКТИВНА КОМУНІКАЦІЯ ТА ВЗАЄМОДІЯ
В ГРУПІ (ТИМБІЛДИНГ)**

1. Теоретичні аспекти побудови успішної міжособистісної комунікації	103
2. Алгоритм спілкування з різними категоріями громадян	111
3. Командоутворення (тимбілдинг) як запорука ефективної діяльності підрозділів національної поліції України	126

**ТЕМА 5.
ПСИХОЛОГІЧНИЙ ВПЛИВ: ПОНЯТТЯ
ТА ОСОБЛИВОСТІ ВПЛИВУ НА ЛЮДИНУ**

1. Поняття «психологічний вплив», його ознаки, структура та різновиди	137
2. Стратегії сугестивного впливу на особистість	141
3. Маніпуляція та її види	144
4. Методи психологічного впливу в професійному спілкуванні поліцейських	148

**ТЕМА 6.
ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ
ОСОБИСТОСТІ В ЕКСТРЕМАЛЬНИХ УМОВАХ.
ПЕРША ПСИХОЛОГІЧНА ДОПОМОГА**

1. Поняття екстремальної ситуації. Види екстремальних ситуацій у професійній діяльності працівників поліції	162
2. Вплив екстремальних чинників на психічну діяльність працівників поліції	167

3. Особливості переживання поліцейськими специфічних емоційних станів під впливом екстремальних ситуацій	174
4. Психологічні прийоми саморегуляції негативних емоційних станів	181

**ТЕМА 7.
ПСИХОГІГІЄНА ТА ПСИХОПРОФІЛАКТИКА
В ДІЯЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ ПОЛІЦІЇ**

1. Поняття про психогігієну та психопрофілактику	201
2. Професійний стрес: поняття, ознаки, причини.....	204
3. Розлади, пов'язані зі стресом: посттравматичний стресовий розлад (ПТСР), розлад подовженого горювання та розлад адаптації	208
4. Профілактика професійного стресу працівників Національної поліції України.....	215

**ТЕМА 8.
ПРОФІЛАКТИКА ПРОФЕСІЙНИХ ДЕФОРМАЦІЙ
ОСОБИСТОСТІ ПРАЦІВНИКА ТА ПРАЦІВНИЦІ
ПОЛІЦІЇ**

1. Поняття професійної деформації	227
2. Причини професійної деформації працівника та працівниці поліції	229
3. Показники професійної деформації поліцейських	232
4. Професійне вигорання особистості працівника та працівниці поліції	234
5. Шляхи попередження професійної деформації працівника та працівниці поліції	239

ПЕРЕДМОВА

На сьогодні в Україні створено систему психологічного забезпечення поліцейських, яка складається з комплексу організаційних, методичних, просвітницьких, психопрофілактичних, практичних, психологічних заходів, які передусім спрямовані на запобігання впливу ризиконебезпечних та стресових чинників професійної діяльності на особистість поліцейського, збереження його ментального здоров'я, підвищення психологічної стійкості та готовності діяти в надзвичайних та екстремальних ситуаціях. У системі психологічного забезпечення заклади вищої освіти зі специфічними умовами навчання, на нашу думку, займають одне з основних місць, тому що здійснюють підготовку поліцейських до професійної діяльності та формують сукупність необхідних професійно-психологічних якостей для виконання ними професійних завдань.

Основною метою навчального посібника «Професійно-психологічна підготовка поліцейського», укладеного авторським колективом, є підготовка висококваліфікованих фахівців/фахівчинь у галузі права для реалізації завдань Національної поліції України, здатних розв'язувати складні спеціалізовані завдання; формування в поліцейських психологічних знань, умінь та навичок; розвиток їхньої стресостійкості та конфліктостійкості.

Реалізація окресленої мети передбачає вирішення таких завдань, як розвиток структурних компонентів професійної спрямованості поліцейських, зокрема, навчання засобам ефективної комунікації у роботі з громадянами; розвиток стресостійкості поліцейського; формування навичок медіаторства; набуття вміння керувати собою в агресивній ситуації; розвиток упевненості в собі; навчання навичкам взаємодії в групі; формування навички надання першої психологічної допомоги громадянам і колегам в екстремальних та надзвичайних ситуаціях.

Пропонований навчальний посібник складається зі передмови та восьми тем: «Поняття та сутність професійно-психологічної підготовки працівників Національної поліції», «Професійне становлення працівника та працівниці поліції», «Формування вмінь, навичок і професійних якостей у майбутніх працівників поліції», «Ефективна комунікація та взаємодія в групі (тімблдинг)», «Психологічний вплив: поняття та особливості», «Психологічні особливості діяльності особистості в екстремальних умовах. Перша психологічна допомога», «Психогігієна та психопрофілактика в діяльності працівників поліції», «Профілактика професійних деформацій особистості працівника та працівниці поліції». Кожна тема складається з двох частин – теоретичної та практичної. Остання містить запитання для самоперевірки знань, тематику рефератів, практичні завдання для самоконтролю рівня засвоєння теоретичного матеріалу за кожною темою. Наприкінці кожного розділу подається список використаної літератури.

Навчальне видання сприятиме активізації та поглибленню психологічних знань, формуванню необхідних для професійної діяльності поліцейських умінь і навичок щодо надання першої психологічної допомоги та саморегуляції психоемоційних станів, ефективної комунікації з різними категоріями громадян тощо.

ТЕМА 1.

ПОНЯТТЯ ТА СУТНІСТЬ ПРОФЕСІЙНО-ПСИХОЛОГІЧНОЇ ПІДГОТОВКИ ПРАЦІВНИКІВ ПОЛІЦІЇ

Мета вивчення теми:

- **освітня** – узагальнити наявний стан наукової розробки та законодавчої регламентації проблем професійної психологічної підготовки працівників підрозділів громадської безпеки;
- **виховна** – закласти цінності та визначити шляхи самовдосконалення безперервного особистісного та професійного зростання;
- **розвивальна** – сприяти умінню самостійного підходу до формування професійно-психологічної готовності до правоохоронної діяльності, здатності критично оцінювати власний потенціал.

Очікуваний результат:

- знати та розуміти зміст базових понять теми;
- уміти вирізняти складові та етапи професійно-психологічної підготовки поліцейських; виявляти інтерес до психологічних аспектів діяльності, здатність глибше вивчати і краще розуміти мотиви вчинків людей і будувати з ними свої взаємовідносини, виходячи з особливостей психологічних станів й інтересів справи;
- оцінювати особистісний потенціал;
- здійснювати самоаналіз та надавати самооцінку власним діям.

План

1. Нормативно-правові основи професійно-психологічної підготовки поліцейських.
2. Психологічна характеристика правоохоронної діяльності в системі органів внутрішніх справ.
3. Загальнотеоретичні засади професійної психологічної підготовки. Професіоналізм як індикатор професійної придатності.
4. Психологічна стійкість як обов'язкова складова професійної майстерності працівника та працівниці поліції.
5. Гендерний підхід у процесі професійної підготовки майбутніх працівника та працівниці поліції.

Основні поняття і ключові слова: професійно-психологічна підготовка, професійно-психологічна підготовленість, професійно-психологічна готовність, психологічна компетентність поліцейського, навчання майбутніх поліцейських, професіоналізм, психологічна стійкість, гендерний підхід, гендерна рівність.

1. Нормативно-правові основи професійно-психологічної підготовки поліцейських

Політичні та соціально-економічні умови суспільного розвитку та новітні психологічні технології, що використовуються у злочинному світі, виправдовують та зумовлюють необхідність набуття фахівцями Національної поліції України сучасних психологічних знань у сферах когнітивного розслідування, комунікації, реконструкції, організаційної діяльності та ефективного використання новітніх психологічних методів і прийомів. Правоохоронна діяльність висуває високі вимоги як до професійних умінь, так і до особистісних якостей працівників сектору громадської безпеки.

Очевидно, що компетентний поліцейський має не лише володіти професійними знаннями та навичками, але й виявляти психологічну готовність до роботи в особливих та екстремальних ситуаціях, знати алгоритми спілкування з широким колом громадян, демонструвати навички швидкого реагування на події в умовах дефіциту часу, небезпеки та впливу стресових і негативних емоційних факторів.

У зв'язку з цим виникає потреба підвищення ефективності забезпечення психологічної підготовки поліцейського до умов професійної діяльності. Така підготовка передбачає озброєння поліцейських системою психологічних знань і навичок, необхідних для успішного виконання поставлених завдань, а також розвиток їхніх особистісних психологічних якостей (мотивів діяльності, загальних і спеціальних компетенцій, характерологічних особливостей).

Професійно-психологічна підготовка фахівців розпочинається під час навчання у закладах вищої освіти МВС України і триває протягом усієї професійної діяльності. Ця підготовка має свої особливості, які, як правило, значною мірою залежать від характеру та змісту службової діяльності, пов'язаної з високим нервовим напруженням, психічними перевантаженнями, складними ситуаціями та конфліктами. Специфіка оперативно-розшукової діяльності висуває високі вимоги як до професійних навичок, так і до особистісних якостей працівників правоохоронних органів.

Основними законами, що регулюють підготовку майбутніх поліцейських, є Закон України «Про Національну поліцію» та Закон «Про вищу освіту»; Постанова Кабінету Міністрів України від 28 жовтня 2015 року «Про затвердження Положення про Національну поліцію» за № 877; Наказ Міністерства внутрішніх справ України від 26 січня 2016 року «Про затвердження Положення про організацію службової підготовки працівників Національної поліції України»; Наказ Міністерства внутрішніх справ України «Про затвердження Порядку організації системи

психологічного забезпечення поліцейських, працівників Національної поліції України та курсантів (слухачів) закладів вищої освіти із специфічними умовами навчання, які здійснюють підготовку поліцейських» від 06 лютого 2019 р. № 88.

Відповідно до Наказу МВС України від 26 січня 2016 року № 50 «Про затвердження Положення про організацію службової підготовки працівників Національної поліції України», психологічна підготовка забезпечує формування у поліцейських теоретичних знань, професійної та психологічної впевненості, стійкості, готовності до різних умов служби, а також конструктивної поведінки.

Метою психологічної підготовки поліцейського є:

- формування стійкої позитивної професійної мотивації до правознавчої діяльності;
- розвиток професійно важливих психологічних якостей та індивідуально-психологічних особливостей;
- підтримання на високому рівні психологічної готовності до впевненого та ефективного виконання працівниками своїх професійних завдань та функціональних обов'язків;
- зміцнення згуртованості працівників довкола мети професійної діяльності, формування відповідної корпоративної культури;
- озброєння працівників психологічними вміннями та навичками, необхідними для успішної, безпечної та ефективно професійної діяльності.

Психологічна підготовка здійснюється:

- безпосередньо під час навчальних занять (лекційних, семінарських, практичних) з професійної психологічної підготовки;
- під час проведення практичних занять та навчань різних категорій особового складу відповідно до оперативних планів.

Як зазначається у ст. 72 Закону України «Про Національну поліцію», **професійне навчання поліцейських** складається з:

- первинної професійної підготовки;
- підготовки в закладах вищої освіти зі специфічними умовами навчання;
- післядипломної освіти;
- службової підготовки – системи заходів, спрямованих на закріплення та оновлення необхідних знань, умінь та навичок працівника поліції з урахуванням оперативної обстановки, специфіки та профілю його оперативно-службової діяльності» [9].

Стаття 73 Закону України «Про Національну поліцію» визначає, що «первинну професійну підготовку проходять поліцейські, яких вперше прийнято на службу в поліції, з метою набуття спеціальних навичок, необхідних для виконання повноважень поліції, зобов'язані пройти первинну професійну підготовку за відповідними навчальними програмами (планами), затвердженими Міністерством внутрішніх справ України» [9].

Наказ Міністерства внутрішніх справ «Про затвердження Порядку організації системи психологічного забезпечення поліцейських, працівників Національної поліції України та курсантів (слухачів) закладів вищої освіти із специфічними умовами навчання, які здійснюють підготовку поліцейських» від 06 лютого 2019 р. № 88 визначає завдання, засади організації, принципи, напрями, функції системи психологічного забезпечення поліцейських, працівників Національної поліції України та курсантів (слухачів) закладів вищої освіти зі специфічними умовами навчання, які здійснюють підготовку поліцейських, повноваження психологів, а також принципи та механізм організації роботи з особами, які потребують психологічної підтримки та допомоги.

Як зазначено в Положенні про організацію службової підготовки працівників Національної поліції України, «система психологічного забезпечення поліцейських, працівників Національної поліції України та курсантів закладів вищої освіти зі специфічними умовами навчання, які здійснюють підготовку

поліцейських, – це комплекс організаційних, методичних, просвітницьких, психопрофілактичних, практичних, психологічних заходів, спрямованих на запобігання впливу ризиконебезпечних чинників професійної діяльності, збереження фізичного та психічного здоров'я, підвищення психологічної стійкості, надійності та готовності. Заклади вищої освіти зі специфічними умовами навчання, які здійснюють підготовку поліцейських, проводять заходи із психологічного супроводження освітнього процесу з метою набуття курсантами необхідних професійно-психологічних якостей» [8].

У напрямі розвитку в курсанта професійно-психологічної готовності до правоохоронної діяльності, здійсненні комплексної інтегральної підготовки, варто наголосити на необхідності поєднання теоретичної та практичної складових освітнього процесу та раціональному використанні міждисциплінарних зв'язків.

2. Психологічна характеристика правоохоронної діяльності в системі органів внутрішніх справ

Необхідність професійно-психологічної підготовки зумовлена специфікою та особливостями професії [10]:

1. Діяльність поліцейського здійснюється в жорстких правових рамках, відступ від яких, як от: порушення посадових повноважень, службових завдань тощо, розглядається як порушення закону. Це накладає відбиток на особистість та висуває вимоги не лише до професійних компетенцій, а й до моральних якостей професіонала.

2. Діяльність працівників МВС передбачає наявність владних повноважень, прав та обов'язків застосовувати владу від імені закону. Прийняття рішення в ситуаціях із використанням

владних повноважень вимагає від поліцейського таких якостей, як:

- соціальна зрілість;
- почуття відповідальності;
- емоційна стійкість;
- здатність передбачати наслідки власних рішень;
- повага до інших.

Відсутність належної кваліфікації призводить до того, що працівники поліції відступають від вимог закону при здійсненні своїх повноважень, внаслідок чого завдається моральна шкода, важка психологічна травма людині та її сім'ї, що негативно впливає на особистий авторитет працівника поліції в очах громади.

3. Особиста відповідальність за прийняті рішення, що вимагає високих моральних якостей, стійкості, емоційної зрілості та прозорої підзвітності.

4. Висока емоційність та екстремальність умов праці, як от:

- великий обсяг і різноманітність професійних завдань;
- брак часу та інформації
- активна протидія тим, хто нехтує законом;
- нервові та психологічні перевантаження;
- часта зміна умов праці;
- порушення нормальних щоденних обов'язків;
- відмова у відпочинку.

Ці особливості професії поліцейського можуть призводити до стійкого психічного напруження, емоційних зривів, стресів, невротичних реакцій та розвитку психосоматичних розладів.

Варто також вказати на існування ситуацій, що загрожують життю, що характеризуються постійною можливістю виникнення, а отже, їх очікуваною і раптовою появою, що впливає на психологічні механізми:

- потенціал інстинктивної поведінки;
- ризиковані варіанти поведінки;
- звикання до небезпеки;

- зниження здатності адекватно оцінювати власні можливості.

Ці характеристики вимагають не лише фізичного здоров'я та витривалості, але й емоційної стабільності, працездатності та стресостійкості.

5. Нестандартність, ініціативність та творчий характер роботи поліцейських. Поліцейські в процесі своєї професійної діяльності мають справу з різними життєвими ситуаціями та долями тих, хто звертається до них за допомогою, що вимагає творчого підходу до вирішення проблем, поглиблених знань, загальної культури, освіченості, інтелектуальних та творчих здібностей; уміння спілкуватися з представниками різних культур.

6. Особливості ділового спілкування, аспекти комунікації в професійній діяльності поліцейських:

- спілкування з представниками різних верств населення, релігійних переконань, віку тощо (прийом та розгляд скарг, розгляд справ стосовно порушення громадського порядку);

Відсутність чітких меж у комунікативному колі правничої професії вимагає гнучкості, нестандартності, креативних підходів до комунікації та розвитку важливих професійних якостей, таких як:

- здатність встановлювати та підтримувати контакт;
- здатність розуміти психологічний стан інших людей, розуміти їх внутрішній світ, характер і мотивацію;
- вміння слухати, чути і бачити;
- емпатія (співчуття, співпереживання);
- володіння вербальними та невербальними засобами спілкування;
- вміння зберігати самоконтроль.
- володіти широким спектром стилів поведінки в конфліктних ситуаціях;
- організаторські здібності.

7. Брак інформації; ситуації невизначеності.

8. Регламентація часом (наприклад, брак часу, ненормований робочий день).

9. Занадто великий обсяг роботи.

10. Соціотехнічний характер дій.

З огляду на зазначене, основними завданнями професійної психологічної підготовки в сучасних умовах роботи є розвиток психологічної стійкості до всіх негативних впливів, стресів та службових конфліктів, підготовка поліцейських до професійних дій у різноманітних службових ситуаціях (від конфліктів до екстремальних ситуацій, що загрожують життю і здоров'ю як громадян, так і поліцейських) [1].

3. Загальнотеоретичні засади професійної психологічної підготовки. Професіоналізм як індикатор професійної придатності

Професійно-психологічну підготовку як напрямок забезпечення професійної діяльності вперше розглянув Френк Пасонс (США), який виокремив критерії організації відбору до вступу у професію та подальший психологічний супровід. Питання професійно-психологічної підготовки розглядали вітчизняні науковці Б. Бовін, М. Демченко, М. Калашніков, О. Конєв, Л. Казміренко, Я. Кондратьєв, Г. Юхновець.

У науковій літературі «професійно-психологічна підготовка розглядається як сукупна узгоджена діяльність спеціальних підрозділів психологічного забезпечення, науково-дослідних установ, навчальних закладів, практичних органів та підрозділів Національної поліції України (НПУ), що спрямована на підвищення ефективності їх службової діяльності та боєздатності шляхом цілеспрямованого використання науково обґрунтованих форм, методів і засобів професійної психології» [2]. Службова психологічна підготовка «формує готовність кандидата до гра-

мотних та чітких дій у будь-яких складних ситуаціях поліцейської діяльності» [1].

Професійно-психологічна підготовка працівників поліції є початковою ланкою на шляху сходження до професіоналізму, що виокремлюється певними етапами розвитку. Основними складовими професіоналізму є: професійно-психологічна підготовка, професійно-психологічна підготовленість, професійно-психологічна готовність і систематичне вдосконалення професійної майстерності (рис. 1).

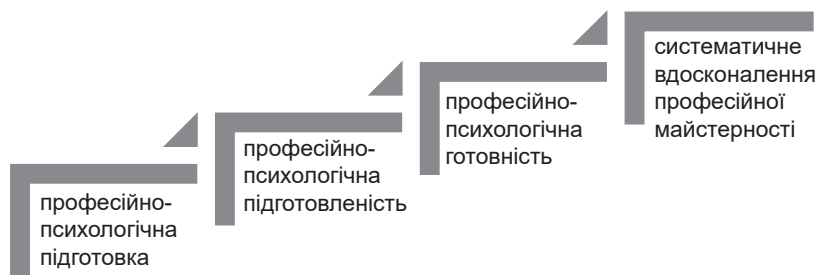


Рисунок 1. Етапи професіоналізму

Під професійно-психологічною підготовкою поліцейських розуміють комплекс взаємопов'язаних освітніх заходів, спрямованих на формування та розвиток у здобувачів освіти компетентностей і професійно-психологічних установок для ефективного виконання правоохоронних функцій.

Основними завданнями професійно-психологічної підготовки є озброєння здобувачів освіти знаннями, розвиток і формування професійно значущих якостей, умінь і навичок, які в сукупності визначають професійно-психологічну готовність працівника і працівниці поліції до правоохоронної діяльності. Професійно-психологічна підготовка суттєво відрізняється від професійно-психологічної підготовленості.

Під *професійно-психологічною підготовленістю* слід розуміти сукупність професійно важливих знань, якостей, умінь

і навичок. Слід підкреслити, що навіть добре підготовлені фахівці не завжди є психологічно, фізично та мотиваційно готовими до процесу здійснення професійної діяльності. Формування, підтримка та розвиток професійно важливих психологічних і моральних якостей майбутніх правоохоронців є невід'ємною складовою навчання в закладах вищої освіти та продовжуються під час виконання службових обов'язків.

Під **професійно-психологічною готовністю** поліцейських розуміється здатність поліцейських ефективно здійснювати професійні функції та вирішувати завдання для досягнення мети правоохоронної діяльності. Правоохоронна діяльність визначається трьома рівнями професійно-психологічної готовності. Так, до них належать: початковий або загальний (для курсантів ЗВО МВС України), базовий (для молодих фахівців) та високий (для досвідчених працівників поліції). Таким чином, чим вищий рівень професійно-психологічної готовності у працівників, тим більше накопичується знань, умінь, навичок і практичного досвіду. Удосконалюючи елементи своєї професійно-психологічної готовності, поліцейські відшліфовують власну професійну майстерність. Систематично тренуючись, фахівець доходить до вершин професіоналізму. Тільки в процесі безупинного тренування й удосконалення можна залишатися на вершині професіоналізму й бути майстром справи.

Формування професійно-психологічної готовності працівників поліції – це тривалий процес набуття необхідних відношень, установок, якостей особистості від поінформованості про характер діяльності, набуття необхідних знань, умінь, навичок, здібності їх реалізувати до формування позитивного ставлення до себе та виконуваної справи. У кінцевому рахунку, професійно-психологічна готовність, пройшовши певні рівні, трансформується у стійку якість особистості.

Процес формування психологічної готовності співробітників НПУ забезпечується у три етапи [10]:

1. Етап завчасного формування готовності до дій в екстремальних ситуаціях.
2. Етап безпосереднього формування готовності до виконання складного завдання.
3. Етап підтримання готовності до екстремальних ситуацій у процесі виконання складного завдання.

Основним змістом своєчасного формування готовності до дій в екстремальних ситуаціях є формування і виховання у співробітників НПУ таких якостей:

- упевненості в собі, власній підготовці, в колегах, у можливості успішного переборювання труднощів в оперативно-службовій діяльності, готовності до зустрічі з ними;
- глибоких та правильних знань про можливі варіанти напружених ситуацій, їх сутність, особливості і способи дій у них;
- гарантовано розвинутих вольових якостей, таких як цілеспрямованість, активність, енергійність, самостійність, обачливість, сміливість, витривалість, самовладання;
- психологічної надійності – стійкості до небезпеки та ризику, великому перенапруженню, тимчасовим невдачам та очікуваним труднощам;
- досвіду і навичок швидкого і якісного переходу від очікування до вкрай напружених дій.

Напружена робота зазвичай супроводжується швидкою втратою запасу сил, і якщо їх не вдається в короткий час відновити, це неминуче приводить до спаду стану готовності, породжує неточності, помилки. Тому стан високої професійної готовності співробітників варто не тільки формувати, але й підтримувати.

Розвиток професіонала є результатом формування особистості в професійній діяльності й професійних взаємодіях, а також в особистісному просторі. Професіоналізм – це сполучення загальної освіти з уміннями і навичками, що здобуваються у процесі роботи в конкретній організації, у специфічних умовах розподілу та організації праці. Проблеми становлення осо-

бистості працівника, формування в нього позитивного ставлення до праці, інтересу до змісту роботи, задоволеності працею є актуальною і в теоретичному, і в практичному розумінні. У процесі діяльності відбувається формування особистості, складається її індивідуальність, виробляється система відношень до світу, до суспільства, до себе. Особливе місце серед різноманітних видів соціальної діяльності особистості займає професійна діяльність. Саме професійна діяльність надає більшості людей можливість задовольнити все різноманіття своїх потреб, розкрити свої здібності, ствердитися як особистість [10].

Виокремлюють такі обов'язкові ознаки професіоналізму працівників поліції:

- 1) це одна з найважливіших сторін професійної діяльності поліцейських;
- 2) професіоналізм визначає ділову надійність, здатність успішно й безпомилково здійснювати правоохоронні заходи як у звичайних умовах, так і в екстремальних, нестандартних ситуаціях;
- 3) професіоналізм зумовлюється певними досягненнями в процесі службово-трудової діяльності, високим рівнем сформованості професійної й духовної культури в усій її досконалості;
- 4) професіоналізм досягається в результаті реалізації спеціфічної професійної підготовки працівників поліції.

Професіоналізм діяльності трактується як професійна придатність – «сукупність психічних і психофізіологічних особливостей людини, необхідних і достатніх для досягнення певної ефективності в тій чи іншій професії. Професіоналізм юридичної діяльності складається із сукупності загальнотеоретичних, спеціальних юридичних і психологічних знань, умінь і навичок для ефективного її здійснення» [10]. Професіоналізм поліцейського характеризується психологічною готовністю до здійснення юридичної діяльності. З одного боку, професіоналізм – це інтегральна якість, властивість особистості, що формується

в діяльності й спілкуванні, а з іншого – це процес і результат діяльності та спілкування.

Виокремлюють компоненти професіоналізму в професійній діяльності поліцейського [9]:

- фахова підготовленість (готовність кваліфіковано здійснювати юридичну працю, володіння технологією сти мулювання себе до досягнення вершин професійної юридичної діяльності, вміння враховувати правові чинники зовнішнього середовища);
- соціально-психологічна підготовленість (комунікативна компетентність у спілкуванні з колегами і різними категоріями громадян);
- особистісна придатність до юридичної діяльності (широта і глибина знань, умінь і навичок, спеціальних здібностей, що підвищують ступінь готовності здійснювати юридичну діяльність, самовиховання, самоосвіта й освіта як умови досягнення вершин професіоналізму);
- психологічна і професійна зрілість поліцейського (сформованість професійних знань, умінь і навичок, ціннісне ставлення до виконання завдань, спрямованих на досягнення загальної цілі, наявність спеціальних здібностей тощо).

Психологія професіоналізму діяльності поліцейського передбачає ціннісне ставлення індивіда до юридичної праці, мотиваційну готовність здійснювати цей вид діяльності в конкретному середовищі та за конкретних (часто екстремальних) умов.

Мотивація праці поліцейського як необхідний компонент містить такі якості особистості, як повага до роботи правознавця, любов до істини, професійний обов'язок, патріотизм, прагнення до справедливості, соціально-ціннісні орієнтації, високий рівень правосвідомості. Тільки адекватна правова мотивація забезпечує відповідну стійку цілеспрямованість діяльності фахівця юридичного профілю. Така мотивація формується під впливом конкретних соціальних явищ, у процесі професійного

навчання, закріплюється й удосконалюється в умовах практичної діяльності. Усі форми професійної деформації пов'язані насамперед з відсутністю чи деградацією професійної мотивації і професійної свідомості.

Цілеспрямованість – це компонент, що характеризує специфіку кожної професійної діяльності і який детермінований відповідною мотивацією. У структуру професійної спрямованості поліцейського входять передусім такі загальні цілі, як прагнення до встановлення справедливості, захист прав та інтересів громадян і держави.

Реалізація мотивації і досягнення цілей здійснюється поліцейським у формі вирішення конкретних завдань права. Вирішення таких завдань відбувається шляхом визначених психологічних операцій, що здійснюються як у формі внутрішніх, розумових (інтеріоризованих), так і у формі зовнішніх, моторно-мовних (екстеріоризованих) дій.

У вирішенні завдань юридичної діяльності найбільш активну участь беруть такі інтелектуальні процеси, як мислення, мова, пам'ять, сприйняття, увага. Зазначені інтелектуальні (пізнавальні) процеси становлять комплекси професійно важливих властивостей особистості поліцейського і повинні виступати провідними критеріями професійного відбору, оцінки продуктивності професійної діяльності, оцінки перспектив професійного росту фахівця.

Професійна пам'ять поліцейського у своїй довгостроковій формі здатна зберігати великі обсяги професійних юридичних знань, а також точно використовувати ці знання в площині оперативної (короткочасної) пам'яті. Діяльність поліцейських строго регламентована правовими нормами (законодавчими актами, нормативними документами).

Таким чином, професійна психологічна підготовка поліцейських має за своєю суттю складний, багатогранний характер, вбирає в себе всі напрямки й аспекти діяльності. Вона передбачає тренування швидкого переключення з одного виду ді-

яльності на інший – від очікування, розміреності – до негайних і рішучих дій; навчання самоконтролю й оцінювання свого стану в психологічно складній обстановці; навчання способам саморегуляції власного стану. Окрім того, озброюючи майбутніх спеціалістів глибокими теоретичними знаннями, міцними навичками та уміннями, необхідними для успішної роботи, варто виховувати прихильність до своєї професії, захопленість, одержимість, готовність до подолання будь-яких труднощів, безмежне прагнення творити, шукати, осмислювати та впроваджувати передові ідеї та кращий досвід [9].

4. Психологічна стійкість як обов'язкова складова професійної майстерності працівника та працівниці поліції

Досвід діяльності поліції в зарубіжних країнах свідчить про те, що професійна психологічна підготовка поліцейських є комплексом організаційних і психологічних заходів, спрямованих на формування і розвиток у поліцейських професійно важливих якостей [1]. Процес формування (самоформування) психологічної готовності працівників поліції до службової діяльності є складним і багатоаспектним. Його складність зумовлена перебуванням особистості громадянина, який прийшов на службу в органи внутрішніх справ, в особистість фахівця, професіонала правоохоронної системи. Багатоаспектність окресленого процесу зумовлена необхідністю розвитку у співробітників психологічної стійкості, багатьох професійно значущих особистісних якостей, рис характеру, а також системи знань, умінь і навичок відповідно до вимог професійної діяльності [12].

Як зазначає О. Євдокимова, «психологічна стійкість працівників поліції є своєрідним фундаментом професійної готовності до виконання дій в екстремальних умовах службової діяльності.

Під психологічною стійкістю розуміється цілісна характеристика особистості, що забезпечує її стійкість до фрустраційного й стресогенного впливу важких ситуацій» [13].

Правоохоронці, як ніхто інший, часто потрапляють у складні й часом небезпечні психологічні ситуації в повсякденній службовій діяльності, які завдають стресогенного впливу на психіку працівника. Тому психологічна підготовка працівників поліції в закладі вищої освіти має бути спрямована на формування стійкості до:

- негативних чинників службової діяльності: напруженості, відповідальності, ризику, небезпеки, дефіциту часу, невизначеності, несподіванок тощо;
- чинників, що травмують психіку, а отже, значно впливають на неї: виду крові, трупів, тілесних ушкоджень та ін.;
- ситуацій протиборства: уміння вести психологічну боротьбу з особами, що протидіють попередженню, розкриттю та розслідуванню злочинів; протистояти психологічному тиску, маніпулюванню з боку як законслухняних громадян, так і правопорушників; не піддаватися на провокації тощо;
- конфліктних ситуацій у службовій діяльності: уміння проаналізувати внутрішні причини конфлікту, розібратися в закономірностях їхнього виникнення, протікання і знайти способи вирішення конфліктних ситуацій; уміння володіти собою в психологічно напружених, конфліктних, провокаційних ситуаціях [12].

Науковці у своїх дослідженнях акцентують увагу на тому, що основою у структурі психологічної готовності поліцейського до роботи зі злочинцями є мотиваційний, емоційно-вольовий, пізнавальний і регуляторний компоненти. Опорними серед них є такі: професійна й правова переконаність, цивільно-правова активність, обов'язковість і відповідальність, стійкість, витривалість психіки, емоційно-вольова стійкість до впливу негативних психогенних факторів служби, здатність до активних, рішу-

чих дій (сильна воля), висока дисциплінованість, упевненість у собі, товаришах і командирах, непримиренність до такого явища, як злочинність [9].

Заняття з професійно-психологічної підготовки для формування психологічної готовності поліцейських можуть включати:

- психодіагностику (спостереження, бесіда, тестування);
- тренінги з розвитку професійної пам'яті, уваги й спостережливості;
- психофізичні тренінги з подолання перешкод (перешкоди, лабіринти тощо);
- ідеомоторні тренування;
- тренінги з використанням елементів несподіванки, дефіциту часу, шумових і вогневих ефектів (морально-психологічна смуга);
- тренінги із засвоєння ситуацій, пов'язаних зі сприйняттям страждань, крові, поранень, травм, убитих;
- навчання основ аутогенного тренування;
- тренінги самонавіювання, самопереконання;
- СОПТ (ситуативно-образне психорегуляційне тренування, уявне перерахування співробітником індивідуально-ціннісних якостей і ситуацій, в яких йому щось вдалося) тощо.

Доцільність практичних занять, тренінгів із психологічної підготовки виправдана існуванням відомої закономірності: людина, яка неодноразово потрапляла у важкі умови й впоралася з ними, має більше шансів гідно впоратись із черговою екстремальною ситуацією, ніж та людина, яка ніколи в подібні ситуації не потрапляла [2, 4].

Відтак професійна психологічна підготовка кадрів до Національної поліції України в закладах вищої освіти зі специфічними умовами навчання – це обов'язкова складова професійної майстерності майбутнього правоохоронця, оскільки ця професійна діяльність складна й багатогранна. Таке навчання спрямоване на розвиток професійно значущих якостей особистості,

які людина формує та розвиває самостійно протягом тривалого часу, бо саме це є необхідною умовою професійного становлення поліцейського.

Основною метою психологічної підготовки є практична підготовка співробітників до успішного подолання психологічних труднощів службової діяльності і правильного врахування її психологічних аспектів. Основними формами і методами психологічної підготовки є розв'язання практичних завдань. Добір матеріалу, вибір вправ і умов їх відпрацювання повинні задовольняти вимогам оперативно-службової діяльності. В основі психологічної підготовки лежить тренінг як комплекс спеціальних вправ, у яких виявляються, формуються й набувають подальшого розвитку певні властивості особистості [10].

5. Гендерний підхід до професійної підготовки майбутніх працівника та працівниці поліції

На сучасному етапі розвитку суспільства у сфері гендерної рівності відбуваються докорінні принципові зміни. Сьогодні жінки дедалі більше опановують професії, які історично вважалися суто чоловічими. Статистичні дані щодо кількості жінок, які несуть службу в органах внутрішніх справ України, вказують на те, що їх кількість постійно зростає. Велику роль у подоланні негативних проявів гендерних стереотипів мають відігравати заклади освіти.

Питання впровадження гендерного компоненту в національну систему підготовки фахівців відображене в Законі України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» (№ 2866 – IV від 8 вересня 2005 р.), де зазначено, що «до навчальних програм вищих навчальних закладів включаються дисципліни, які вивчають питання забезпечення рівних прав

та можливостей жінок і чоловіків, та факультативне вивчення правових засад гендерної рівності на основі гармонізації національного і міжнародного законодавства» [6].

Різноманітним питанням, що має вирішувати гендерна освіта, присвячені роботи Т. Голованової, І. Іванової, О. Кікінежді, В. Кравця, О. Луценко, С. Рикова, О. Цокур, Л. Штильової та ін. [5, 7].

Згідно з вимогами Резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки. Мир. Безпека» та її суміжних резолюцій у державах-членах ООН відбувається встановлення світових стандартів для досягнення гендерної рівності. Європейський Союз та НАТО, частиною яких прагне стати Україна, визначає світогляд і демократичні цінності, що базуються на принципах верховенства права та забезпечення прав людини. Вважається, що представленість жінок у секторі безпеки, складової якого є Національна поліція України, визначає передумови демократичного розвитку України та збалансованості у прийнятті державних рішень. Конституція України, Закон «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» гарантують рівність чоловіків і жінок в Україні в усіх сферах життя суспільства. Україна приєдналася до всіх основних міжнародних зобов'язань у царині гендерної рівності і створенні інституційного механізму для реалізації основних завдань, практичного втілення положень Закону в життєдіяльність, зокрема в секторі безпеки і оборони [5].

Для досягнення гендерної рівності та її забезпечення в структурі внутрішніх справ важливим елементом є політика гендерного інтегрування. Гендерне інтегрування – це стратегія, підхід, концепція, яка систематично розглядає і враховує відмінності між умовами, ситуаціями, потребами жінок і чоловіків у всіх напрямках політики і в усіх діях. Згідно з інструкцією щодо інтеграції гендерних підходів під час розроблення нормативно-правових актів, затвердженої наказом Мінсоцполітики від 07.02.2020 р. № 86 гендерний підхід визначається як стратегія, що забезпечує врахування інтересів і досвіду жінок та чоловіків як невід'ємної складової планування, реалізації, моніторингу та оцінювання

політики і програм у політичній, економічній, культурній і соціальній сферах для отримання жінками та чоловіками рівних благ. Розширення участі жінок у правоохоронній діяльності не лише допомагає запобігати ескалації конфліктів і насильства, а є запорукою прозорості сектору безпеки [5].

Національний план дій також передбачає професійну підготовку фахівців з урахуванням принципу гендерної рівності, викладання гендерної тематики в закладах вищої освіти. Відповідно до Річної національної програми під егідою Комісії Україна-НАТО гендерна тематика включена до системи підготовки та підвищення кваліфікації особового складу сектору безпеки і оборони України. Збільшення чисельності жінок у правоохоронних органах, їхня активна участь у захисті України від збройної агресії, потреба в урахуванні прав та інтересів усіх фахівців стали активним поштовхом для формування гендерної компетентності працівників сектору безпеки та впровадження сучасної політики забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у всіх його складових [7].

Предметом гендерної психології в найширшому сенсі є особливості психіки, які пов'язані зі статтю. Важливим тут є аналіз психологічних способів і механізмів, що дозволяють чоловікам і жінкам розуміти і використовувати вплив гендерних чинників на процеси їх самореалізації. У структурі гендерної психології виділяються такі розділи [5; 7]:

- психологія гендерних відмінностей;
- гендерна соціалізація;
- гендерні характеристики особистості;
- психологія гендерних відносин;
- гендерно чутливі комунікації та середовище;
- психологія гендерного лідерства тощо.

Предметом *психології гендерних відмінностей* є природа відмінностей чоловіків і жінок, їх оцінка і динаміка, вплив на індивідуальний життєвий шлях і самореалізацію чоловіків і жінок у суспільстві.

Іншим предметом сфери гендерних досліджень є соціалізація, яка полягає у формуванні гендерної соціалізації і освоєнні гендерних ролей під впливом гендерних стереотипів. Під *гендерною соціалізацією* розуміють процес засвоєння індивідом культурної системи гендеру того суспільства, в якому він живе, своєрідне суспільне конструювання відмінностей між статями. Гендерна соціалізація включає дві взаємозалежні сторони:

- освоєння прийнятих моделей чоловічої й жіночої поведінки, відносин, норм, цінностей і гендерних стереотипів;
- вплив суспільства, соціального середовища на індивіда з метою прищеплення йому певних правил і стандартів поведінки, соціально прийнятних для чоловіків і жінок гендерних характеристик, вивчаються особливості ідентичності чоловіків і жінок.

Процес набуття гендерної ідентичності називають гендерною ідентифікацією. Гендерна ідентифікація набуває психологічного змісту для особистості лише при включенні її в діяльність, особливо спільну. Психологія гендерних відносин включає вивчення питання спілкування і взаємодії між представниками різної статі. Предметом постають особливості спілкування і взаємодії чоловіків і жінок. Традиційні гендерні стереотипи та уявлення спонукають чоловіків і жінок як суб'єктів міжстатевої взаємодії формувати таку модель поведінки, при якій відносини характеризуються несиметричністю, що виявляється в домінуванні і залежності. З позицій гендерного аналізу важливо зрозуміти необхідність і закономірності формування інших моделей міжстатевої взаємодії, зокрема пов'язаної зі службовим підпорядкуванням [5].

Гендерно чутливі комунікації – комунікації, що ґрунтуються на принципі визнання цінності рівних можливостей прав та обов'язків жінок і чоловіків, а також демонструють повагу до інаковості комунікантів. Інтолерантні гендерні комунікації – комунікації, що спрямовані на пониження гідності людини або

спільнот, невизнання права бути «іншим»; демонстрація переваг власної ціннісної (зокрема гендерної) системи над іншими. Структурою, що сприяє впровадженню в соціальні і службові відносини гендерно чутливих комунікацій, є гендерно чутливий інститут сектору безпеки і оборони. Це інститут, що задовольняє конкретні потреби різноманітних груп жінок і чоловіків, юнаків і дівчат у галузі безпеки й оборони та сприяє рівноправній участі жінок і чоловіків у цій діяльності [5].

Виникнення і розвиток *гендерної психології лідерства* пов'язаний з такими аспектами: по-перше, проблематика виходить за межі суто гендерних відносин, охоплюючи і питання лідерства, гендерну соціалізацію лідерства, психологію жіночого менеджменту тощо. По-друге, між чоловіками і жінками часто виникають відносини домінування-підпорядкування, лідера і послідовника, і ці процеси вимагають також самостійного дослідження. Таким чином, реалізація гендерної політики, впровадження принципів гендерної рівності при підготовці поліцейських дає можливість створити умови для дотримання основних принципів забезпечення національної безпеки України та пріоритетів її національних інтересів.

Запитання для самоперевірки знань

1. Обґрунтуйте необхідність професійно-психологічної підготовки працівників НПУ.
2. Розкрийте сутність професійно-психологічної підготовки, її мету і завдання.
3. Розкрийте зміст поняття «готовність працівника НПУ до професійної діяльності».
4. Дайте характеристику форм організації професійно-психологічної підготовки.
5. Назвіть етапи формування професійно-психологічної готовності працівників поліції.
6. Розвиток яких індивідуальних якостей передбачає психологічна готовність до дій в екстремальних ситуаціях?

7. Психологічна стійкість як складова професійної готовності до виконання дій в екстремальних умовах службової діяльності.

8. Розкрийте сутність поняття «професіоналізм» та визначте його складові.

9. Яку роль відіграє мотивація у професійній діяльності працівника МВС?

10. Охарактеризуйте гендерні засади професійної діяльності працівників та працівниць поліції.

Тематика рефератів

1. Значущість психології у професійній діяльності працівників поліції.

2. Професійні здібності працівника та працівниці Національної поліції та шляхи їх розвитку.

3. Гендерні аспекти організації професійної діяльності підрозділів Національної поліції.

4. Основні положення професіограми працівників Національної поліції.

5. Професійна культура працівників Національної поліції.

6. *Професіоналізм працівника* на терезах реформування системи МВС України.

7. Аналіз нематеріальної *мотивації* майбутніх *працівників Національної поліції* у процесі професійного становлення.

8. Мотиваційно-ціннісний критерій професійної готовності майбутніх працівників патрульної поліції.

9. Специфіка формування психологічної стійкості в поліцейських у процесі професійної підготовки.

Практичні завдання до теми

1. Робота із запропонованими практичними кейсами.

Завдання 1.

Працівники поліції приступають до виконання спецзавдання. Їхні психологічні характеристики є такими: «Валентин –

організований, вольовий, цілісний, методично впорядкований. Емоційний, але впевнено володіє собою... Анатолій – більш імпульсивний, відкритий, захоплюється ідеями, фонтан пропозицій та ініціатив... Небагатослівна стриманість Валентина слугує стрижнем і опорою 100% запальності Анатолія. Один мудро скаже два короткі слова, інший – десять гарячих, потім обмінюються поглядом – привітність в очах». Вони успішно виконали покладене на них завдання, причому також завдяки сумісності темпераментів. Про які властивості темпераментів цих працівників йдеться? На чому ґрунтується сумісність їхніх темпераментів?

Завдання 2.

Кожна перешкода на тривалий час розосереджує увагу Олени. Ділові папери вона заповнює надто ретельно, прагнучи досконалості та бездоганності, неодноразово переписує їх. Їй постійно бракує часу. Олена старанно планує свою роботу: визначає, що потрібно зробити наступного дня й надалі. Зовсім інший її колега Арсеній. Він багато читає, стежить за книжковими новинками. Легко, не складаючи ніяких графіків, займається кількома справами. У нього завжди багато ідей, проте далеко не кожен він втілює в життя. Інколи забуває про раніше прийняте рішення, його вабить новизна. Чи можемо сказати, що хтось один із них досягне кращих результатів на службі? Обґрунтуйте свою думку.

Завдання 3.

Досліджувані, в яких попередньо визначили показники сили-слабкості нервової системи, протягом 40 хв безперервно здійснювали складні обрахунки «про себе». Виявилось, що в людей із слабкою нервовою системою, починаючи з 35-ї хв експерименту, знижувалась продуктивність роботи (з'являлися помилки, зменшувалася кількість обчислень). Досліджувані із сильною нервовою системою, навпаки, спочатку діяли повільно, а потім швидше. Проте за 40 хв і «слабкі», й «сильні» виконали практично однаковий обсяг роботи. Як пояснити результати цього експерименту? Про що вони свідчать?

Завдання 4.

Дослідник лідерства Рональд Е. Рігго зазначає: «Баланс і помірність більш корисні, ніж надмірне володіння низкою якостей». Наведіть приклади, як надмірна впевненість у собі, надмірна добросовісність, емоційна чутливість, надвисокий інтелект поліцейського можуть стати на заваді ефективності його діяльності.

Завдання 5.

Народна мудрість каже: «Посієш вчинок – пожнеш звичку, посієш звичку – пожнеш характер, посієш характер – пожнеш долю». Про яку закономірність становлення характеру тут ідеться? Чи має вона наукове обґрунтування?

Завдання 6.

Відомий український психолог, автор книги «Виховання особистості: Сходження до духовності» І. Бех розкриває сутність процесу виховання як сходження особистості до морально-духовних цінностей. Що ви розумієте під духовними здібностями людини? Чи потрібно розвивати духовні здібності майбутніх працівників та працівниць поліції?

2. Письмове практичне завдання

Інструкція.

Проведіть психологічний аналіз вашої майбутньої діяльності за фахом підготовки, користуючись таким планом:

1. Що є предметом цієї діяльності – з чим або з ким зазвичай працює людина.
2. Знаряддя праці – за допомогою чого працює фахівець.
3. Процес діяльності – з яких основних дій складається робота за обраною спеціальністю.
4. Продукт діяльності – які матеріальні або духовні цінності є результатом цієї діяльності.
5. Суб'єкт діяльності – хто має право здійснювати цю діяльність, які професійно значущі якості повинні бути у фахівця обраної вами професії, тобто: знання, вміння, навички, риси характеру, моральні переконання тощо.

Список використаних джерел

1. Андрусішин Р.М. Поняття та сутність професійно-психологічної підготовки поліцейських. URL: https://dspace.lvduvs.edu.ua/bitstream/1234567890/5178/1/%D0%A2%D0%B5%D0%B7%D0%B8_%D0%90%D0%BD%D0%B4%D1%80%D1%83%D1%81%D0%B8%D1%88%D0%B8%D0%BD.pdf (дата звернення: 10.12.2023).
2. Бедько І.В. Сучасні тенденції формування професійно фахових якостей особистості. *Формування професіоналізму молоді в системі безперервної освіти*. Київ: Київ. нац. торг.– екон. ун-т, 2019. С. 9–11.
3. Винниченко Л.О., Сидоренко О.М., Лещенко Т.А. Актуальні питання оптимізації кадрового забезпечення органів Національної поліції України в умовах євроінтеграційних процесів. *Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції*. 2018. № 5. С. 65–69.
4. Гурський В.Є. Професійна психологічна підготовка майбутніх поліцейських у закладах вищої освіти України зі специфічними умовами навчання. *Правовий часопис Донбасу*. № 3 (68) 2019. С. 167–173.
5. Дубова Г.В. Гендерний підхід у процесі професійної підготовки майбутніх поліцейських. *Психологічні та педагогічні проблеми професійної освіти та патріотичного виховання персоналу системи МВС України*. Харків, 2019. С. 102–104.
6. Кравченко І. Правові засади реалізації кадрової політики Національної поліції України. *Адміністративне право та процес*. 2018. № 1. С. 68–72.
7. Про забезпечення рівних прав та рівних можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 08.09.2005 р. № 2866. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15> (дата звернення: 10.12.2023).
8. Про затвердження Положення про організацію службової підготовки працівників Національної поліції України: наказ МВС України від 26.01.2016 р. № 50. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0260-16#Text>

9. Про Національну поліцію: Закон України від 02.07.2015 р. № 580-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/580-19#Text> (дата звернення: 10.12.2023).

10. Професійно-психологічна підготовка працівників кадрів досудового розслідування: методичний посібник / О.М. Пасько, Л.М. Прудка, Т.В. Магієнко, В.В. Горошко. Одеса: Гельветика, 2022. 352 с.

11. Путій М.В. Особливості статусу посади поліцейського Національної поліції України. *Revista științifică internațională «Supremația dreptului»*. 2018. № 2. С. 64–68.

12. Топоркова І.В. Психологічна готовність поліцейських у роботі зі злочинцями. *Підготовка поліцейських в умовах реформування системи МВС України*. Харків, 2018. С. 120–123.

13. Федіна Н. Професіоналізм як чинник регулювання ефективної діяльності поліції. *Підприємництво, господарство і право*. 2017. № 4. С. 145–149.

14. Хоржевська І.М. Професіоналізм та професійний розвиток особистості. *Наука і освіта*. 2016. № 11. С. 55–60.

ТЕМА 2.

ПРОФЕСІЙНЕ СТАНОВЛЕННЯ ПРАЦІВНИКА ТА ПРАЦІВНИЦІ ПОЛІЦІЇ

Мета вивчення теми:

- *освітня* – визначення понять та етапів професійного становлення особистості поліцейського; характеристика особливостей криз професійного становлення; окреслення основних методів професійного розвитку;
- *виховна* – підготовка майбутніх спеціалістів з високим рівнем правової свідомості та правової культури, професійних та особистих якостей у сфері правоохоронної діяльності;
- *розвивальна* – розвиток здатності відрізняти ключові професійні якості від навичок і компетенцій.

Очікуваний результат:

- застосовувати набуті знання в різних правових ситуаціях;
- вирізняти професійно значущі якості поліцейського;
- демонструвати ефективні навички службової діяльності.

План

1. Поняття та етапи професійного становлення особистості працівника та працівниці поліції.
2. Соціально-психологічні умови професійного становлення працівників Національної поліції України.
3. Професійна правосвідомість працівників поліції.
4. Кар'єра працівника поліції.
5. Кризи професійного становлення працівника поліції.

Основні поняття і ключові слова: професіогенез, кар'єра, професійне становлення поліцейського, психологічна модель службової діяльності, професійний розвиток, професійна правосвідомість працівників поліції.

1. Поняття та етапи професійного становлення особистості працівника та працівниці поліції

Як і будь-яка інша професійна діяльність, робота поліцейського є складною та різноманітною і може проявлятися в різних реаліях. Такі види діяльності як профілактична, оперативно-розшукова, бойова, рятувальна, охоронна, пенітенціарна тощо мають відмінні характеристики та прояви, а також різняться психологічні умови їх здійснення. Відповідно і зміст психологічної моделі кожної з них матиме певні особливості та специфіку. Структурно-психологічна модель службової діяльності складається з феноменів різної природи, які прямо чи опосередковано впливають на психологію працівників поліції.

Основними характеристиками психологічної моделі службової діяльності поліцейського є такі рівні:

1) когнітивний (розуміння особливостей особистісної та групової психології протидіючої сторони, їх сильних і слабких сторін, звичних моделей і схем поведінки, планування дій; формування уявлень про соціальне походження та обставини виконання завдання; знання учасників, специфіки взаємодії, порядку, часу, засобів виконання завдань);

2) мотиваційний (наявність комплексних соціальних, колективних, групових та індивідуальних мотивів для якісного виконання поставленого завдання);

3) емоційно-вольовий (зацікавленість, бажання виконувати завдання; вольові зусилля та емоційні стани; здатність працівників психологічно підтримувати один одного; володіння прийомами емоційно-вольової саморегуляції працівників);

4) операційний (професійне володіння зброєю, спецтехнікою, технічними засобами, прийомами рукопашного бою тощо) [9].

Правоохоронні дії вимагають не менше п'яти рівнів професійно-психологічної готовності, якими мають керуватися в своїй діяльності представники поліції:

- початковий або загальний (для курсантів ЗВО МВС України);
- базовий (для працівників 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 спеціальних підрозділів МВС України);
- акме (для майстрів-професіоналів спеціальних підрозділів).

Ступінь сформованості первинних психологічних якостей працівників поліції виступає своєрідним «фільтром», через який усі перераховані вище рівні впливають на їх поведінку. Від стану психічної готовності та стійкості залежить характер реакції поліцейського на вторинні психологічні фактори:

- існування небезпеки загрози власному здоров'ю і життю та безпекової складової родичів, найближчого оточення;
- неочікувана поява раптової кризової чи екстремальної ситуації;
- причетність до жорстоких дій та насильства проти опонента;
- надзвичайно висока відповідальність за результати власної діяльності;
- непослідовність, гостра нестача або надмірний надлишок важливої інформації;
- вимушене поєднання кількох видів діяльності;
- надзвичайно висока швидкість і темп роботи.

Перелічені вище фактори визначають рівень активності та успішність діяльності правоохоронців.

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 [10, с. 249].

Таким чином, професійне становлення працівника НПУ слід розглядати як необоротну, цілеспрямовану, закономірну зміну основних компонентів структури (формування професійно важливих якостей) особистості працівника НПУ, що відбувається в процесі професійної підготовки та оволодіння професійною діяльністю в системі Національної поліції України, розвитку професійної діяльності, становлення та реалізації професіоналізму, професійної самореалізації, постійного самовдосконалення та самореалізації в цій діяльності.

Правове регулювання професійного становлення особистості поліцейських встановлюються низкою відомчих нормативних актів, зокрема: наказом МВС України від 26.01.2016 № 50 «Про затвердження Положення про організацію службової підготовки працівників Національної поліції України (із змінами, внесеними згідно з наказами Міністерства внутрішніх справ від 21.01.2020 № 51, від 05.07.2022 № 412), регіональних програм зміцнення кадрового потенціалу МВС, наказом МВС України від 09.11.2016 № 1179 «Про затвердження Правил етичної поведінки поліцейських» (із змінами, внесеними згідно з наказом Міністерства внутрішніх справ від 28.09.2022 № 615) тощо.

Відповідно до п. 3, 4 розділу I «Положення про організацію службової підготовки працівників Національної поліції»

України» від 26.01.2016 № 50 службова підготовка – це система заходів, спрямованих на закріплення та оновлення необхідних знань, умінь та навичок працівника поліції з урахуванням специфіки та профілю його службової діяльності. Організація службової підготовки поліцейських здійснюється відповідно до вимог законодавства України, а також цього Положення.

До основних завдань службової підготовки нормами п. 5 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 (підрозділів) поліції, закладів, установ поліції навичок управління поліцейськими».

Пунктом 6 цього Положення визначено такі види службової підготовки:

- «функціональна підготовка – це комплекс заходів, спрямований на набуття і вдосконалення поліцейським знань, умінь та навичок у сфері нормативно-правового забезпечення службової діяльності, необхідних для успішного виконання ним службових обов'язків;
- загальнопрофільна підготовка – це комплекс заходів, спрямований на набуття і вдосконалення поліцейським знань, умінь та навичок, необхідних для формування психологічної надійності та стійкості, готовності до дій у надзвичайних ситуаціях, а також надання домедичної допомоги у процесі виконання службових завдань;
- тактична підготовка – це комплекс заходів, спрямований на набуття і вдосконалення поліцейським знань, умінь та навичок, необхідних для формування готовнос-

ті до дій у ситуаціях з різним ступенем ризику, здатності прогнозувати їх розвиток та своєчасно приймати правомірні рішення;

- 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, у 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».

Перелічені види службової підготовки взаємопов'язані між собою та є взаємодоповнюючими.

Орієнтовними формами службової підготовки є навчальні заняття в групах за місцем служби, навчальні збори, дистанційна підготовка та самостійне навчання.

Згідно зі ст. 72 Закону України «Про Національну поліцію» система професійного навчання працівників МВС України включає:

- первинну професійну підготовку;
- підготовку у ЗВО МВС України із специфічними умовами навчання;
- післядипломну освіту;
- службову підготовку.

Центральною категорією професіоналізації особистості є професійний розвиток. Він відображає цілі, зміст і основні етапи взаємодії особистості та професії, поступове набуття нею професійного досвіду, постійне вдосконалення теоретичних знань, набуття практичних вмінь та навичок, формування професійно важливих якостей. Професійний розвиток означає зміни психіки в процесі оволодіння та здійснення професійної,

навчальної та професійної діяльності. Його початок пов'язують з моментом, коли людина визначає професію і включається в процес оволодіння нею. Ця категорія є однією з провідних у психології праці і свідчить про професійне дорослішання, навчання, саморозвиток і самовдосконалення суб'єкта праці.

У наукових джерелах існують різні підходи до розуміння сутності професійного розвитку, узагальнення яких представлено в таблиці 1:

Таблиця 1

Методологічні підходи до професійного розвитку

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

Д. Швець зазначає, що «професія працівника поліції – особлива за своєю сутністю та значимістю. Характерною її особливістю є те, що вона реалізується в екстремальних умовах, а це створює відповідну психологічну напругу та сприяє виникненню пролонгованих негативних емоційних станів, що руйнівним чином впливають на психіку правоохоронців. Тому важливим завданням професійної підготовки поліцейських є формування їх психологічної готовності до професійної діяльності» [11].

Для професійного становлення поліцейських важливе значення має професійна «Я-концепція», тобто усвідомлення особистістю мети, змісту, засобів та результатів професійної діяльності. Професійна «Я-концепція» містить у собі два компонента: «Я-реальне» та «Я-ідеальне». Формування

«Я-ідеального» передбачає усвідомлення вимог професії до особистості, а «Я-реального» – розуміння особистістю своїх наявних здібностей та можливостей. Результатом процесу професійного становлення є саморозвиток індивіда в напрямку усунення розбіжностей між «Я-реальним» та «Я-ідеальним».

Формуванню адекватного образу «Я-ідеального» поліцейського сприяє ефективна система профорієнтації та можливість проходження кандидатом на посаду стажування з метою ознайомлення зі змістом поліцейської діяльності, її вимогами та специфікою. А усвідомлення власних здібностей та якостей забезпечить функціонування професійно-психологічного відбору на службу в Національній поліції України.

Отже, сучасні реалії свідчать, що поліцейському недостатньо лише мати хорошу фізичну форму і демонструвати достатнє знання закону. Для вирішення проблеми якісної підготовки майбутніх працівників поліції до успішного виконання ними професійної діяльності, їхня підготовка має бути спрямована на розвиток професійно важливих індивідуальних якостей особистості, уміння працювати як індивідуально, так і в колективі, а також на забезпечення можливостей адаптації до швидких змін соціального середовища, на засвоєння технологій і прийомів обробки великої кількості інформації, вироблення толерантності до невизначеності тощо.

2. Соціально-психологічні умови професійного становлення працівників Національної поліції України

Процес професійного становлення працівника Національної поліції України відбувається під впливом різноманітних чинників, які умовно поділяться на фактори макро- та мікросередовища.

Макросередовище являє собою великий соціальний простір, в якому знаходиться та здійснює свою діяльність певний професійний колектив. До них, насамперед, належать особливості соціально-економічного устрою країни, зокрема особливості певного етапу розвитку, що відповідно відображається в діяльності різноманітних соціальних інститутів, рівні життя тощо. Макросередовище відображає певний стан суспільної свідомості, який характеризує суспільне буття в усіх його суперечностях. Формування кадрового ядра поліції є відображенням складного періоду соціальної дезорганізації суспільства, занепаду моралі, правового безладу тощо. В нашому суспільстві певний час спостерігалось поступове зниження соціального статусу поліцейських та їх професійного іміджу, зросла недовіра населення після Революції Гідності. Існують також побоювання щодо можливого подальшого погіршення професійних ідеалів і цінностей та заміни їх фальшивими цінностями навіть серед нових кадрів правоохоронних органів.

Мікросередовище – це «поле» повсякденної діяльності особи, ті конкретні матеріальні і духовні умови, в яких вона працює. Саме на цьому рівні ті або інші впливи макросередовища знаходять для кожної особистості свою визначеність, зв'язок із реаліями життєвої практики. Мікросередовищем професійного становлення працівника поліції є професійний колектив, який створює певний соціально-психологічний клімат, що сприяє або навпаки – ускладнює процес професійного становлення [13, с. 86].

О. Пасько, Л. Прудка, Т. Матієнко, В. Горошко виділяють такі обов'язкові ознаки професіоналізму працівників поліції:

- 1) це одна з найважливіших сторін їх професійної діяльності;
- 2) професіоналізм визначає ділову надійність, здатність успішно й безпомилково здійснювати конкретну правоохоронну діяльність як у звичайних умовах, так і в екстремальних, нестандартних ситуаціях;
- 3) професіоналізм зумовлюється певними досягненнями в процесі службово-трудової діяльності, високим рівнем

сформованості професійної й духовної культури в усій її досконалості;

- 4) професіоналізм досягається в результаті реалізації специфічної професійної підготовки працівників поліції [8, с. 12].

Професіоналізм діяльності розуміється як:

- професійна придатність – сукупність психічних і психофізіологічних властивостей людини, що є необхідними для досягнення певного рівня результативності в тій чи іншій професії;
- майстерність – висока якість виконаної роботи;
- творчість – діяльність, що спрямована на створення нових матеріальних і духовних цінностей.

Професіоналізм поліцейської діяльності складається із системи загальнотеоретичних, спеціальних правових та психологічних знань, умінь і навичок для їх ефективною реалізації. Професіоналізм працівника поліції характеризується високим рівнем психологічної готовності до здійснення правоохоронної діяльності. Професіоналізм – це, з одного боку, невід’ємна якість особистості, що формується в діяльності та спілкуванні, а з іншого – процес і результат діяльності та комунікації. Основи професіоналізму передбачають здатність особи до адекватної самооцінки, постійного самоаналізу наслідків своєї поведінки, прагнення до саморозвитку, самоорганізації та самоконтролю.

Можна виділити такі складові професіоналізму в діяльності поліцейського:

- професійна підготовленість (готовність до кваліфікованого виконання професійної діяльності, володіння технологією стимулювання себе до висот професійної юридичної діяльності, уміння враховувати правові фактори зовнішнього середовища);
- соціально-психологічна готовність (комунікативна компетентність, неупередженість, гендерна рівність у спілкуванні з працівниками та представниками різних соціальних груп);

- особиста придатність до поліцейської діяльності (широта і глибина знань, умінь і навичок, спеціальних умінь, що підвищують рівень готовності до здійснення правозахисної діяльності, самоосвіта, самовиховання як передумови досягнення найвищого професіоналізму);
- психологічна та професійна зрілість поліцейського (сформованість професійних знань, умінь і навичок, ціннісного ставлення до виконання завдань для досягнення спільної мети, наявність спеціальних умінь тощо).

Професійно-психологічна підготовка поліцейського є початковою сходинкою на шляху до професіоналізму, який визначається певними етапами розвитку. До цих етапів належать: професійно-психологічна підготовка; професійно-психологічна підготовленість; професійно-психологічна готовність та систематичне вдосконалення професійної майстерності [8, с. 14].

У своєму дослідженні А. Маркова як критерій виокремлення етапів становлення професіонала вибрала рівні професіоналізму особистості. Вона виділяє 5 рівнів і 9 етапів, що відображено в таблиці 2.

Таблиця 2

Рівні професіоналізму особистості

Рівні професіоналізму	Етапи становлення професіонала
допрофесіоналізм	відбувається первинне ознайомлення з професією
професіоналізм	адаптація до професії
	самоактуалізація у професії
	вільне володіння професією у формі майстерності
суперпрофесіоналізм	вільне володіння професією у формі творчості
	опанування низкою суміжних професій
	творче самопроектування себе як особистості

Рівні професіоналізму	Етапи становлення професіонала
непрофесіоналізм	виконання праці за професійно деформованими нормами на тлі деформації особистості
післяпрофесіоналізм	завершення професійної діяльності

У процесі професійного становлення працівників поліції істотним є те, що об'єктом розвитку є суб'єкт професійної діяльності, який залежно від успішності діяльності проходить чотири етапи професіоналізації: професійну адаптацію; первинна професіоналізація; вторинна професіоналізація; навички

Психологія не обмежується виявленням функціональних закономірностей психіки працівника правоохоронних органів в умовах його службової діяльності. Своїм завданням вона вбачає розробку технології застосування наукових рекомендацій у практиці вирішення службових завдань у різних царинах психології (юридичній, психології оперативно-розшукової діяльності, військовій, психології праці, спортивній психології та ін.).

Виявлено, що, по-перше, одні й ті ж поліцейські, які спочатку мають однакову психологічну готовність до діяльності та психологічну стійкість до стресових факторів в процесі діяльності, відчуватимуть різне психологічне навантаження та будуть проявляти різні психологічні здібності при вирішенні різних завдань при несенні служби. По-друге, на психологічний стан людини, а отже, і на її діяльність та активність впливають як прямі, так і опосередковані чинники (через середовище та діяльність). По-третє, психологічне забезпечення діяльності не можна зводити лише до формування психолого-професійних якостей спеціалістів.

Тому підвищення ефективності професійної діяльності може бути досягнута різними методами: шляхом оптимізації психологічних здібностей працівників (через психологічну та професійну підготовку); шляхом сприятливої зміни зовнішнього

середовища (формування громадської думки та позитивного ставлення населення до поліцейської діяльності, раціональний розподіл працівників за напрямками виконання службових завдань тощо); шляхом вибору найбільш придатного для певних умов виду впливу на правопорушників (психологічного, інформаційного, спеціального впливу, вогневого тощо).

3. Професійна правосвідомість працівників поліції

В. Венедіктов під професією працівника національної поліції розуміє сукупність знань, умінь і навиків, а також ділових, особистісно-психологічних і моральних його якостей, які дозволяють останньому вміло виконувати службові функції на певних посадах в органах та підрозділах системи МВС України [1, с. 90].

Професійна правосвідомість українських поліцейських розуміється як основний інструмент їхньої діяльності, що має свої особливі умови, сферу, засоби та методи формування. Правосвідомість – форма суспільної свідомості, що містить сукупність поглядів, почуттів, емоцій, ідей, теорій і концепцій, а також уявлень, що характеризують відносини людини, соціальної групи і суспільства в цілому до сьогодення та передбаченого закону, а також все, що охоплюється правовими нормами. Правосвідомість є одним із первинних компонентів теоретичної конструкції («теоретичного корпусу») більш складних форм правосвідомості (наприклад, національної «української правосвідомості»). Одним з чинників успішного професійного розвитку є формування професійно важливих якостей. Мається на увазі комплексне планомірне формування субординованих компонентів індивідуальних психофізіологічних і соціально важливих властивостей, що визначають здатність особистості здійснювати

ту чи іншу діяльність, ефективність і успішність оволодіння нею і в подальшому здатність виконувати завдання і функції професії.

Успішність професійного становлення, навчання та оволодіння складними структурними компонентами професійної діяльності визначається професійними здібностями поліцейського, під якими розуміють сукупність індивідуально-психологічних особливостей суб'єкта професійної діяльності, які складаються в процесі професійного навчання та діяльності на основі наявних задатків, а також загальних і спеціальних навичок та умінь.

До структури професійної компетенції також відносять і професійну культуру працівників НПУ – 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» [6, с. 34].

Постійні елементи феномену професіоналізму (сукупність професійно-особистісних характеристик) визначають лише необхідні і достатні суб'єктивні умови його виникнення, тобто форму, а змінні елементи (професійна культура та етика) наповнюють цю форму реальним змістом, характеризують механізм формування та реалізації професіоналізму в правоохоронній діяльності. Професійна культура проявляється насамперед у розумінні сутності своєї професії, умінні ефективно підбирати різноманітні форми і методи управління, можливості передавати свої знання, свідомо виконувати роботу, усвідомлювати важливість своєї професії, творчо, а не за шаблоном підходити до вирішення складних задач. Професійна культура виявляється в умінні

передбачати результати власної діяльності, в їх прогнозуванні, у здатності відтворювати і виражати національні інтереси, визнавати перспективність їх розвитку, відстоювати громадянську позицію. Тому ми вважаємо, що професійна культура працівника правоохоронних органів – це ступінь оволодіння працівником знаннями, методами і прийомами правоохоронної діяльності та застосування їх на практиці відповідно до рівня розвитку власної мікрокультури.

Важливим поняттям є професійна етика поліцейських. Як свідчать численні дослідження, додержання законності і службової дисципліни визначається не стільки вимогливістю керівників, скільки моральними установками та внутрішніми принципами правоохоронців. Часто ці установки чинять більший вплив на ефективність службової діяльності, аніж професійна компетентність. Моральний стан працівника поліції визначає його готовність вирішувати службові завдання, впливає на бажання їх виконувати, формує почуття відповідальності за їх реалізацію з максимально можливою віддачею. Цей зміст входить до поняття професійної етики правоохоронної діяльності. Із зазначених причин до професійних правоохоронців висувається ряд особливих моральних вимог, які містяться в офіційних нормативних документах, таких як кодекс честі, присяга і частково виникають у процесі накопичення службового досвіду і традицій та визначається 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 відповідно до міжнародних та вітчизняних правових норм і загальнолюдських принципів моралі; глибоке розуміння соціальної значущості своєї ролі в суспільстві, відповідальності перед державою, бо саме від правоохоронних органів більшою мірою 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) свідомо 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 вдосконалення 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 [12, с. 236].

Підсумувавши ознаки, що містяться у визначеннях професії, професійної правосвідомості, професійних здібностей, професійної культури та професійної етики, можливим стає визначення таких 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 Л. Герасіної, О. Панфілова та В. Погрібної [2], охоплює три сторони праці: професійну діяльність, професійне спілкування, особистість професіонала.

Професіоналізм поліцейського – це насамперед здатність працівника НПУ, 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. Критерії та показники професіоналізму наведені у таблиці 3 [2, с. 123–124].

Таблиця 3

Критерії та показники професіоналізму правоохоронця

Критерії	Показники
Професійна мотивація	<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; • прагнення служити людям, охороняти та захищати їх життя і власність
Професійна самосвідомість	<ul style="list-style-type: none"> • усвідомлення свого місця і ролі в професійній діяльності; • проєктування себе як професіонала, побудова оптимального сценарію власного професійного розвитку;

Критерії	Показники
	<ul style="list-style-type: none"> • прагнення до реалізації здібностей і професійного самовдосконалення; • прагнення одержання високих результатів професійної діяльності
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 робота «у команді»; • безконфліктне співробітництво з колегами та громадянами; • дотримання етичних норм і мови спілкування, прийнятих у даному професійному середовищі
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 правоохоронцю

Таким чином, чим більше в психологічному профілі конкретного поліцейського буде представлений набір особистісних якостей, тим вищим є його професіоналізм.

4. Кар'єра працівника поліції

Одним з актуальних кадрових завдань, що стоїть перед НПУ, є планомірний та своєчасний професіогенез працівників поліції, що проходить від рівня кваліфікованого фахівця до рівня професійної майстерності («акме»), вирішення якого посприє поліпшенню не тільки іміджу поліції в суспільному просторі, а й узагалі правопорядку в державі.

О. Євдокімова та Ю. Бойко-Бузиль вважають, що професіогенез – це поняття, яке використовується в психології і описує процес розвитку особистості в контексті її професійної діяльності. Професіогенез вивчає, як особистість здобуває та розвиває свої професійні характеристики, навички, компетенції та ставлення в процесі кар’єрного зростання. Це охоплює не лише фізичний аспект професійної діяльності, а й психологічні аспекти, такі як мотивація, відданість роботі, емоційна стійкість та інші фактори, які впливають на професійну життєдіяльність особистості. Тож вивчення професіогенезу в контексті розвитку особистості визначається не лише як процес, але і як результат, який включає багатоаспектні та взаємодіючі елементи, спрямовані на самореалізацію та досягнення потенціалу в професійній сфері [4, с. 13].

Кадрове забезпечення діяльності працівників поліції на сучасному етапі суспільного розвитку базується на стратегії кар’єрного зростання поліцейського, яка є стимулюючим чинником його посадового розвитку. Термін «кар’єра» означає успішне просування по службовій та іншій діяльності. Тобто кар’єра – це процес руху на шляху до оволодіння певними цінностями, перевагами, які мають визнання в певній організації чи в суспільстві в цілому. До таких відносяться:

- рівні ієрархії;
- посадові ступені;
- ступені кваліфікаційної драбини та пов’язані з нею навички і знання людей за рівнем майстерності;
- ранги, які відображають величину внеску працівника в розвиток організації (вислуга років, унікальні раціональні пропозиції, вирішальні для організації), його становище в колективі;
- ступені влади як ступеня впливу в організації (участь у прийнятті важливих рішень, близькість до керівництва).

Кар’єра в НПУ – це спеціалізована ступенева кар’єра, що характеризується поступовим просування працівника поліції

щаблями службової та професійної ієрархії або послідовною зміною сфер правоохоронної діяльності. Дослідивши правоохоронну діяльність Національної поліції України, ми з'ясували, що для працівників поліції можливі такі види кар'єри:

1. Професійна – це процес досягнення високої кваліфікації (від кваліфікований, висококваліфікований фахівець до професійної майстерності) у межах певної професії.

2. Посадова – це процес просування працівника поліції по службі у межах організаційної ієрархії органу або підрозділу внутрішніх справ, що відображає зміни переважно його посадового статусу.

3. Наукова – це процес присудження спеціалізованою вченою радою працівникові поліції наукових ступенів кандидата або доктора наук на підставі прилюдного захисту дисертацій.

4. Звання – це процес присвоєння працівникові поліції спеціального, ученого, почесного звання, відповідно до нормативно-правової бази України.

Кар'єра працівника правоохоронних органів починається зі вступу на службу в НПУ та триває протягом усієї його професійної діяльності. На нашу думку, слід виділити основні етапи кар'єрного зростання працівників поліції, що відображено в таблиці 4.

Таблиця 4

Етапи кар'єрного зростання працівників поліції

Назва етапів кар'єри	Етапи кар'єри	Статус
Підготовчий	Прийом на службу в поліцію та навчання, проходження початкової підготовки	Курсант ЗВО МВС, курсів перепідготовки
Адаптаційний	Входження у конкретні аспекти поліцейської професії	Посадовий (наприклад, слідчий, оперуповноважений тощо)

Назва етапів кар'єри	Етапи кар'єри	Статус
Просування по службі	Призначення на вищу посаду	Посадовий (наприклад, слідчого на посаду старшого слідчого)
	Призначення на керівну посаду	Керівник відділення, відділу, органу, управління тощо
Переміщення по службі	Призначення на іншу посаду	Зміна статусу (наприклад, з керівника на викладача ЗВО МВС)
Завершальний	Підготовка до виходу на пенсію, підготовка до нового виду діяльності	Наставник, професіонал
Пенсійний	Заняття іншим видом діяльності	Пенсіонер МВС

Попередній етап включає вступ на службу в НПУ та навчання, а також проходження первинної підготовки. У цей період курсант самоідентифікується з конкретним видом правоохоронної діяльності, розширює уявлення про професію, вивчає її особливості та планує свою службову кар'єру. Далі настає фаза адаптації – вона триває від декількох місяців до декількох років. У цей період працівник звикає до умов правоохоронної діяльності, адаптується в колективі, знаходить своє місце в групі, пізнає себе в правоохоронних органах, порівнює ідеальний персоналізований професійний образ з реальним. Він освоює обрану професію, набуває необхідних умінь і навичок, відбувається самоствердження і виникає потреба у формуванні самостійності.

На етапі просування відбувається процес підвищення кваліфікації, просування по кар'єрі, поступове присвоєння спеціальних (наукових, почесних) звань тощо. На цьому етапі можливі всі види розвитку кар'єри, набувається багатий практичний досвід, удосконалюються навички, формуються спеціальні здібності. В цей час зростає потреба в самоствердженні та досяг-

ненні більш високого статусу і прагнення ще більшої незалежності.

Переміщення працівника поліції може здійснюватися на:

- вищу посаду з метою просування працівника по службі;
- рівнозначну посаду з метою більш доцільного використання ділових якостей службовця;
- нижчу посаду у випадках скорочення штатів, за станом здоров'я, за власним бажанням;
- за результатами проведення атестації.

На завершальному етапі поліцейський починає всерйоз замислюватися про завершення кар'єри та підготовку до пенсії. У цей час ведеться активний пошук «спадкоємця» – гідної заміни і навчання кандидата на вакантну посаду. Цей період відзначається кризою кар'єри, працівники все менше задоволені роботою, відчувають стан психологічного та фізіологічного дискомфорту, виснаження, професійного вигорання.

На останньому пенсійному етапі кар'єра завершується. Положенням про проходження служби рядовим і начальницьким складом НПУ встановлені певні терміни служби. Особи, які досягли відповідного віку, підлягають звільненню в запас з постановкою на військовий облік, або у відставку [10, с. 58–59].

5. Кризи професійного становлення працівника поліції

Процес професійного становлення працівника поліції характеризується проходженням криз професійного розвитку особистості. У концепції професійної становлення особистості виділяють наступні етапи цього процесу: навчально-професійна орієнтація, професійне навчання, професійна адаптація, первинна і вторинна професіоналізація та набуття майстерності. Згідно вікової періодизації життєвого циклу особистості, нор-

мативні кризові явища виникають при переході від однієї стадії до іншої. Тому в процесі професійного становлення перехід від однієї стадії професіоналізму до іншої породжує нормативні кризові явища.

Розглянемо їх психологічні особливості згідно з логікою професійного становлення (див. табл. 5).

Таблиця 5

Кризи професійного розвитку особистості

Криза	Вік (років)	Фактори, що зумовлюють настання кризи	Засоби подолання кризи
Навчально-професійної орієнтації	14–15 або 16–17 років	Формування професійних намірів та їхня реалізація. Становлення «Я-концепції» та її корекція. Випадкові життєво визначальні моменти життєдіяльності	Вибір професійного закладу освіти або способу професійної підготовки
Професійного вибору	16–18 років	Незадоволення професійною освітою і професійною підготовкою. Зміна соціально-економічних умов життєдіяльності. Перебудова провідної діяльності	Зміна мотивів навчально-професійної діяльності. Корекція професійного вибору
Професійних експектацій	18–23 років	Труднощі професійної адаптації. Освоєння нової провідної діяльності. Незбіжність професійних очікувань та реальної дійсності	Активізація професійних зусиль. Коректування мотивів праці та «Я-концепції»

Криза	Вік (років)	Фактори, що зумовлюють настання кризи	Засоби подолаття кризи
Професійного зростання	23–25 років	Незадоволеність можливостями займаної посади й кар'єри. Потреба в подальшому підвищенні кваліфікації. Створення сім'ї і уповільнення фінансових можливостей	Підвищення кваліфікації. Кар'єра. Зміна місця роботи, роду діяльності. Хобі, сім'я, побут
Професійної кар'єри	30–33 років	Стабілізація професійної ситуації. Незадоволення собою та своїм професійним статусом. Ревізія	Перехід на нову посаду або роботу. Опанування нової спеціальності та підвищення «Я– концепції». Нова домінанта професійних цінностей кваліфікації. Відхід у побут, сім'ю, дозвілля; соціальна ізоляція; сексуальні пригоди
Соціально-професійної самоактуалізації	40–42 років	Незадоволеність можливостями реалізувати себе в існуючій професійній ситуації. Коректування «Я-концепції». Незадоволення собою,	Перехід до інноваційного рівня виконання діяльності (творчість, винахідництво, новаторство).

Криза	Вік (років)	Фактори, що зумовлюють настання кризи	Засоби подолаття кризи
		своім соціально-професійним статусом. Психофізіологічні зміни й погіршення стану здоров'я. Професійні деформації	Наднормативна соціально-професійна діяльність. Перехід на нову посаду або роботу. Зміна професійної позиції, сексуальних уподобань, побудова нової сім'ї
Втрати професійної діяльності	55–60 років	Вихід на пенсію і нова соціальна роль. Новий спосіб життєдіяльності. Звуження фінансових можливостей. Психофізіологічні зміни і погіршення стану здоров'я	Соціально-психологічна підготовка до нового виду життєдіяльності. Організація соціально-економічної взаємодопомоги пенсіонерів. Залучення до суспільно корисної діяльності
Соціально-професійної адекватності	65–70 років	Соціально-психологічне старіння, втрата професійної ідентифікації, незадоволеність життям	Соціально-психологічна активність, освоєння нових соціально корисних видів діяльності

Ефективні психотехнології подолання кризових ситуацій у професійному становленні включають психопрофілактику, діагностику соціально-професійних якостей особистості як інформаційної основи для корекції професійно-психологічного профілю особистості, тренінги особистісно-професійного розвитку, рефлексію професійного становлення та вироблення альтернатив. сценарії професійного життя, індивідуальні та групові консультації, прогнозування бажаних професійних успіхів і досягнень, коуч тощо [4].

Психотехнології подолання криз професійного становлення утворюють не тільки підґрунтя для прогресивного, цілеспрямованого професійного навчання, а й сприяють професійній самореалізації працівників. Окрім того, вони сприяють зниженню впливу захисних механізмів психіки, таких як раціоналізація (пояснення власних протиправних дій інтересом з'ясування та розкриття злочину) або ж заміщення (наприклад, хибного відчуття власної професійної важливості за рахунок зовнішніх атрибутів діяльності або словесної образи порушників). Також застосування психотехнологій допомагають протистояти виникненню такого явища як ізоляція, що проявляється у зменшенні контактів з іншими людьми поза правоохоронною системою, обмеження спілкування, звуження кола комунікації.

Запитання для самоперевірки знань

1. Обґрунтуйте необхідність професійно-психологічної підготовки працівників НПУ.
2. Розкрийте сутність професійно-психологічної підготовки, її мету і завдання.
3. Розкрийте зміст поняття «готовність працівника НПУ до професійної діяльності».
4. Дайте характеристику методів та форм організації професійно-психологічної підготовки.
5. Розкрийте сутність поняття «професіоналізм»; визначте його складові.

6. Визначте критерії та показники професіоналізму працівника МВС.

7. Яку роль відіграє мотивація у професійній діяльності працівника МВС?

8. У чому полягає сутність операційної складової професіоналізму працівника МВС?

9. Визначте поняття «професіографія», «професіограма».

10. Охарактеризуйте кризи професійного розвитку поліцейського.

Тематика рефератів

1. Основні положення професіограми працівників Національної поліції.

2. Професійна культура працівників Національної поліції.

3. Професійно важливі якості працівників Національної поліції.

4. Мотивація працівника МВС до професійного зростання та кар'єрного росту.

5. Вплив криз професійного розвитку на професійну діяльність працівника Національної поліції.

6. Формування особистості працівника поліції.

7. Професійне самоставлення працівників Національної поліції.

8. Соціально-психологічне забезпечення подолання професійних криз у діяльності МВС.

9. Психотехнології подолання криз професійного становлення працівника поліції.

10. Формування професійно важливих якостей працівників поліції.

Практичні завдання до теми

1. Вправа «Психологічний аспект Закону України «Про Національну поліцію»

Мета: формувати вміння помічати та розуміти психологічний аспект в статтях ЗУ «Про Національну поліцію».

Хід виконання

1. Індивідуальна робота або робота в парах.

Визначити, який психологічний аспект міститься в таких статтях (що є психологічного спрямування, чому вчить/роз'яснює психологія):

Ст. 8 п. 2, Ст. 11 п. 1, Ст. 12 п. 1, Ст. 12 п. 2, Ст. 18 п. 3, Ст. 29 п. 4, Ст. 29 п. 5, Ст. 32 п. 1.6, Ст. 33 п. 2, Ст. 37 п. 4, Ст. 41 п. 3, Ст. 44 п. 1, Ст. 46 п. 5, Ст. 46 п. 9, Ст. 55 п. 2 [7].

2. Рефлексія (обговорення)

–Для мене було важливим

–Я зрозумів, що

2. Вправа «Професіограми».

Мета: розвивати психологічне бачення, формувати вміння розуміти та називати психологічні характеристики, сприяти усвідомленню, які якості переважно притаманні певній посаді.

Хід виконання

1. Індивідуальна або групова робота

Учасникам пропонується методом мозкового штурму визначити особистісні характеристики, які притаманні особам, що несуть службу в запропонованих нижче підрозділах:

- Кримінальна поліція (наркозлочинність, торгівля людьми, кіберзлочинність, майнові злочини, особливо тяжкі злочини, організована та економічна злочинність, автомобільна злочинність, розшукова діяльність тощо).
- Превентивна діяльність (патрульна поліція та групи швидкого реагування, дільничні офіцери та офіцери громади, домашнє насильство, ювенальна поліція, дозвільна система, охорона масових заходів тощо).
- Слідча діяльність (дознавачі, майнові злочини, особливо тяжкі злочини, транспортні злочини, організована злочинність, економічна злочинність тощо).
- Чергова частина (координація СОГ та чергового наряду, оператори лінії «102»).

- Кадрова діяльність (кадрове забезпечення, профпідготовка, аналітика, психологи, рекрутинг тощо) та інспекція по роботі з особовим складом.
- Діяльність відділів інформаційної аналітики та підтримки (комп'ютерне та системне забезпечення, аналіз вчинення злочинів тощо) та режимно-секретна діяльність (аналіз та дотримання збереження секретної та особливо секретної інформації).
- Діяльність відділів матеріально-технічного забезпечення (облік та забезпечення транспортними засобами, їх обслуговування) та фінансове забезпечення (заробітна платня, відрядження, тендера).
- Діяльність КОРД та поліції особливого призначення (за-тримання особливо небезпечних злочинців, охорона порядку на резонансних заходах чи особливо небезпечних слідчих діях тощо).
- Діяльність ізоляторів тимчасового тримання, приймальників-розподільників та конвойних служб.
- Діяльність кінологічного центру та вибухо-технічного відділу.

Додаткові служби на ускладнення:

- Діяльність державної служби охорони.
- Діяльність управління внутрішньої безпеки.
- Діяльність служби безпеки України.
- Діяльність муніципальної варті.
- Діяльність управління спеціальної охорони.
- Діяльність національної гвардії.

2. Учасникам пропонується методом мозкового штурму визначити професійні ролі, що виконують поліцейські в запропонованому вище переліку.

3. Рефлексія (обговорення)

- Для мене було важливим
- Я зрозумів, що [5].

3. Вправа «Особистісні та професійні якості поліцейського»

Мета: розвивати психологічне бачення, формувати вміння розуміти та називати психологічні характеристики, сприяти усвідомленню, які якості притаманні поліцейськими.

Хід виконання

1. Учасникам пропонується із запропонованого переліку обрати та заповнити таблиці:

Обов'язкові риси поліцейського	Риси, обов'язкові поліцейським, які перебувають на певних посадах	Риси, які не повинні бути у поліцейського

Професійні риси	Особистісні риси

спостережливість	активність	сміливість
пильність	гарний інтелект	грубість
урівноваженість	пильність	агресивність
емпатії	чіткість викладання	чуйність
довірливість	думки рішучість	жорстокість
упевненість у собі	самостійність	лицемірство
критичне мислення	врівноваженість	щирість
комунікативність	емоційність	доброта
ораторські здібності	зібраність	доброзичливість
акторські здібності	сміливість	байдужість
індивідуалізм	розсудливість	турботливість
домінантність	депресивність	самокритичність
тривожність	консерватизм	скромність
безініціативність	добросовісність	іронічність
наполегливість	безвідповідальність	щедрість
цілеспрямованість	товариськість	волелюбність
витривалість	замкнутість	красномовство
відповідальність	безтактність	кокетливість
схильність до ризику	брехливість	гарний зовнішній

вигляд гарна фізична	жадібність	бережливість
підготовка	винахідливість	неохайність
мрійливість	імпульсивність	самолюбство
бунтарство	недалекоглядність	егоїзм
емоційність	дипломатичність	альтруїзм
емоційна ранимість	лідерські якості	хвалькуватість
тактовність	гарне почуття гумору	настирливий
пунктуальність	харизматичність	демонстративність
життєрадісність	скупість	злопам'ятність
турботливість	чистолюбність	фантазійність
сором'язливість	марнотратство	
креативність	акуратність	

2. Обґрунтуйте вибір.

3. Рефлексія (обговорення)

–Для мене було важливим

–Я зрозумів, що [5].

4. Вправа «І як бути»»

Мета: розвивати аналітичне мислення, розсудливість, формувати готовність діяти з врахуванням мінімальної оперативної інформації.

Хід виконання

1. Учасникам пропонується заповнити таблицю 6 з урахуванням власного досвіду, знань та інтуїції. Які варіанти подальшого перебігу подій з урахуванням запропонованих даних у таблиці?

Ситуація: Правоохоронець отримує інформацію про продаж великої партії наркотичних речовин.

Таблиця 6

Робота з кейсами

Місце вчинення: в'їзд у місто, пустинна місцевість, сухостій				
	Злочинець-шизоїд	Злочинець-параноїк	Злочинець-рецидивіст	Злочинець, який вчиняє проступок уперше
Поліцейський врівноважений, розсудливий, досвід служби до 1-го року				
Поліцейський амбіційний, агресивний				
Поліцейський емоційний, імпульсивний, комфортний				
Місце вчинення: торговий центр, під час проведення масового заходу – виступ зірки або дитячого танцювального колективу				
	Злочинець-шизоїд	Злочинець-параноїк	Злочинець-рецидивіст	Злочинець, який вчиняє проступок уперше
Поліцейський врівноважений, розсудливий, досвід служби до 1-го року				
Поліцейський амбіційний, агресивний				
Поліцейський емоційний, імпульсивний, комфортний				
Місце вчинення: місто, АЗС перед мостом через річку				

	Злочинець-шизоїд	Злочинець-параноїк	Злочинець-рецидивіст	Злочинець, який вчиняє проступок уперше
Поліцейський врівноважений, розсудливий, досвід служби до 1-го року				
Поліцейський амбіційний, агресивний				
Поліцейський емоційний, імпульсивний, комформний				

2. Рефлексія (обговорення)^
 –Для мене було важливим
 –Я зрозумів, що [3].

Список використаних джерел

1. Венедіктов В.С. Національна поліція України: професіоналізм та конкурентоспроможність як перспективи розвитку. *Право і Безпека*. 2017. № 1. С. 89–93.
2. Герасіна Л.М., Панфілов О.Ю., Погрібна В.Л. Соціологія права: енциклопедичний словник. Харків: Право, 2020. 984 с.
3. Гоулстон М. Як спілкуватися з психами. Правила взаємодії з неадекватними й нестерпними людьми у вашому житті. Харків: Моноліт, 2020. 240 с.
4. Євдокімова О.О., Бойко-Бузиль Ю.Ю. Психологія професіогенезу керівника системи МВС України: монографія. Харків: ФОП Бровін О.В., 2023. 320 с.
5. Мітченко К.В. Професійно-психологічна підготовка поліцейського: практикум. Дніпро: Дніпроп. держ. ун-т внутр. справ, 2023. 83 с.

6. Неперервна професійна підготовка поліцейських (соціально-гуманітарний складник): навч. посіб. / Ю.М. Короткова, Г.В. Мухіна, Т.М. Сабельникова; за заг. ред. С.С. Вітвіцького. Одеса: Гельветика, 2022. 164 с.

7. Про Національну поліцію: Закон України від 02.07.2015 р. № 580-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/580-19#Text> (дата звернення: 20.12.2023).

8. Професійно-психологічна підготовка працівників кадрів досудового розслідування: метод. посіб. / О.М. Пасько, Л.М. Прудка, Т.В. Магієнко, В.В. Горошко. Одеса: Гельветика, 2022. 352 с.

9. Сокурєнко В.В. Психологічне забезпечення службової діяльності поліцейських. *Бочаровські читання: тези доп. учасників Міжнар. наук.– практ. конф., присвяч. 25-річчю підгот. психологів у Харків. нац. ун-ті внутр. справ (м. Харків, 13 квіт. 2018 р.)*. Харків, 2018. С. 249–253.

10. Цільмак О.М., Лефтеров В.О. Дисциплінованість як інтегральна професійно-психологічна якість поліцейського. *Юридична психологія*. 2020. № 1 (26). С. 55–61.

11. Швець Д.В. Формування особистості працівника поліції в умовах трансформаційного суспільства. *Шлях успіху і перспективи розвитку» (до 26 річниці заснування Харківського національного університету внутрішніх справ): матеріали міжнар. наук.– практ. конф. (м. Харків, 20 листоп. 2020 р.)*. Харків: ХНУВС, 2020. С. 40–42.

12. Юрченко-Шеховцова Т.І. Професійна правосвідомість працівників правоохоронних органів. *Особистість, суспільство, закон: психологічні проблеми та шляхи їх розв'язання*. Харків, 2017. С. 235–236.

13. Ярема Н.Ю., Пампура І.І. Соціально-психологічні умови професійного становлення працівників національної поліції України. *Психологічні та педагогічні проблеми професійної освіти та патріотичного виховання персоналу системи МВС України*. Харків, 2017. С. 85–87.

ТЕМА 3.

ФОРМУВАННЯ ВМІНЬ, НАВИЧОК І ПРОФЕСІЙНИХ ЯКОСТЕЙ У МАЙБУТНІХ ПРАЦІВНИКІВ ПОЛІЦІЇ

Мета вивчення теми:

- ***освітня** – надання та поглиблення знань щодо професійних якостей у майбутніх працівників поліції; розвиток навичок спостережливості для виявлення брехні; застосування технологій профайлінгу для професійного вдосконалення курсантів; формування теоретичного підґрунтя щодо використання знань по складанню психологічних портретів правопорушників.*
- ***виховна** – формування в майбутніх фахівців та фахівчинь високого рівня правової свідомості та правової культури, професійних та особистісних якостей у сфері правоохоронної діяльності;*
- ***розвивальна** – розвиток інтелектуальних здібностей здобувачів та здобувачок вищої освіти, мовлення, пам'яті, уваги, прищеплення їм раціональних способи пізнавальної діяльності з зазначеної теми.*

Очікуваний результат:

- усвідомлювати необхідність розвивати професійно значущі якості для професії поліцейського;
- аналізувати рівень розвитку своїх професійних якостей та вмінь для подальшого успішного професійного розвитку;
- застосовувати набуті знання у різних робочих ситуаціях;
- розвивати та застосовувати навички спостережливості.

План

1. Теоретичний аналіз умінь, навичок і професійних якостей у майбутніх працівників поліції.
2. Методичні підходи до формування професійних навичок і професійних якостей у майбутніх працівників поліції
3. Складання психологічного портрета особистості як важлива професійна навичка майбутніх поліцейських.

Основні поняття і ключові слова: вміння, навички, професійні якості поліцейського; професійна компетентність працівника правоохоронних органів, структура компетентності правоохоронця, професійно значущі властивості, спостережливість, спеціальні прийоми організації спостереження, психологічний портрет, аудіовізуальна психодіагностика основних рис людей-радикалів.

1. Теоретичний аналіз вмінь, навичок і професійних якостей у майбутніх працівників поліції

Під впливом соціального поділу праці виникли різні роди занять, які проявились різними професіями, як певними наборами умінь, навичок і якостей особистості. Кожна професія вимагає виконання певних функцій (як правило, довготривалих), спеціальної освіти, знань, вмінь і навичок, які набувалися в процесі навчання та удосконалювалися в процесі професійної діяльності. Також кожен спеціаліст отримує заробітну плату для підтримання свого існування та відповідає певному соціальному статусу, має відповідний спосіб життя та поведінки на роботі й поза нею, що приводить до ідентифікації з професією.

Найважливішою стороною професійного розвитку працівника поліції виступає професіоналізм як міра його компетентності, який дозволяє здійснювати правоохоронну діяльність в різних

умовах (звичайних чи екстремальних) та певними досягненнями на особистісному рівні. Тобто, це відповідний набір діяльнісних, професійно-ділових, комунікативних та особистісних якостей правоохоронців, які забезпечують ефективну професійну діяльність. Зазначене утворення охоплює три сторони праці: професійну діяльність, професійне спілкування та особистість професіонала. О. Федоренко визначила професіоналізм правоохоронця як поєднання набутих знань (під час навчання), удосконалених професійних вмінь та навичок (в процесі діяльності) та якостей особистості (комунікативних, моральних, вольових тощо) і високий рівень правової свідомості та культури [13].

Професійна компетентність працівника правоохоронних органів складається з наступних складових:

- спеціальна компетентність (знання, уміння, навички, які забезпечують професійну діяльність та розвиток);
- комунікативна компетентність – (здатність встановлювати контакти та підтримувати довірливі стосунки з різними представниками суспільства);
- аутокомпетентність (володіння вміннями, навичками, технологіями для саморегулювання емоційно-вольової сфери);
- усна та письмова грамотність (вміння точно викласти отриману інформацію, правильно формулювати запитання, мистецтво оратора);
- організаторська компетентність (вміння організовувати свою професійну діяльність відповідно до вимог);
- пошуково-реконструктивна компетентність (вміння проводити пошукову діяльність та аналізувати отриману інформацію, моделювати гіпотези та приймати рішення) [5].

Цікавим виступає наступний погляд на структуру професійної компетентності правоохоронця:

- мотиваційно-ціннісний компонент (потреби, мотиви, професійні інтереси, ціннісні орієнтації, професійна спрямованість);

- когнітивно-діяльнісний компонент (професійні знання, вміння та навички, практична готовність до діяльності);
- особистісно-рефлексивний компонент (важливі для професійної діяльності особистісні якості: співпраця, гуманізм, лідерство, відповідальність, комунікабельність, емпатійність, оптимізм, віра в себе, толерантність, емоційна стійкість та рефлексія).

Розглянемо детальніше кожен компонент. Отже, мотивація виконує роль внутрішнього регулювання дій поліцейського, вона обґрунтовує його поведінку, спрямованість та активність діяльності. Мотивація поліцейського спрямована на різні аспекти його поведінки (діяльність, спілкування, особистість) та утворює внутрішню детермінацію професійної поведінки, залежить від багатьох мотивів, які в професійній діяльності постійно змінюються та мають різні динамічні ознаки, але незмінним залишається потреба в успіху особистості та привабливості обраної професії.

Мотиваційно-ціннісне ставлення поліцейського до професії формується на основі ціннісних орієнтацій, якими керується спеціаліст у своєму житті та діяльності. Це можуть бути цінності етичного порядку (чесність, порядність, доброта тощо), цінності міжособистісного спілкування (чуйність, доброзичливість), цінності професійної самореалізації (ефективність, виконавчість, воля), індивідуальні цінності (незалежність, відповідальність та ін.).

Когнітивно-діяльнісний компонент окреслює спеціальні знання та вміння (аналітичні, прогностичні, проєктивні та рефлексивні) необхідні поліцейському для здійснення ефективної професійної діяльності.

В особистісно-рефлексивному компоненті поліцейського домінує рефлексія, завдяки якій здійснюється пошук особистісних сенсів як засобів подолання професійних перешкод. Рефлексія слугує джерелом внутрішнього досвіду, виступає способом самопізнання та стимулює процес професійної ідентичності.

У науковій літературі існує багато підходів до визначення професійно-значущих якостей поліцейських. Правомірним є виділення якостей, відсутність яких знижує ефективність професійної діяльності, тобто, домінантних якостей. Можна виділити три групи професійно значущих властивостей:

- емпатія, як здатність розуміти внутрішній світ іншої людини та занурюватись у її почуття, співпереживати іншим;
- динамізм, як активний вплив на іншого, який проявляється в ініціативі, гнучкості, різноманітні впливів, вмінні підлаштовуватись під ситуацію;
- здатність до самоволодіння.

Вказані властивості мають безпосередній вплив на розвиток наступних важливих особистісних якостей проліцейських: гуманізм (як домінантна якість), креативність, відповідальність, ініціативність, рефлексія, громадянська активність, комунікативність (як здатність до спілкування, соціально-комінікативної адаптивності, володіння прийомами міжособистісного спілкування, відчуття задоволення від спілкування тощо), психологічна й емоційна стійкість, здатність до керування емоціями інших та самокерування, стресостійкість [11].

Отже, проблема підвищення якості підготовки працівників поліції є досить актуальною, але ускладнюється вона тим, що на сьогодні відсутнє єдине розуміння того, якими значущими професійними якостями вони повинні володіти. Спроби створити перелік таких якостей почались з першої половини ХХ століття, але єдиною думки на даний феномен поки що не має. Але можна підкреслити спільну думку багатьох дослідників з даного питання, що спеціаліст повинен мати достатню кваліфікацію та володіти цілим спектром професійно важливих якостей та вмінь, серед яких комунікативні компетентність, готовність протистояти навантаженням та здатність оперативно реагувати на екстремальні ситуації [14].

2. Методичні підходи до формування професійних навичок і професійних якостей у майбутніх працівників поліції

Важливим професійним вмінням поліцейських виступає *професійна спостережливість*. Дану якість визнають необхідною для представників усіх професій типу «людина-людина». Існують різні підходи до тлумачення її змісту: спостережливість як здатність помічати малопомітні деталі (О. Васильєв), має пріоритетне вміння для ідентифікації важливої інформації (О. Козловська), впливає на успішність вирішення оперативно-службових завдань (Ю. Чуфаровський). Було виділено її трьохкомпонентну структуру (професійна уважність, професійна чутливість і професійна сприйнятливість), але єдиного розуміння спостережливості як професійно значущої якості поки що не має.

Основні підходи до розуміння спостережливості:

- як загальна пізнавальна здібність, що сприяє ефективності у розумінні й осмисленні світу;
- як спеціальна властивість, що дозволяє вирішувати службові завдання;
- як частина процесу сприйняття навколишнього світу у структурі сенсорної організації особистості.

Спостережливість виступає важливою якістю як для забезпечення ефективності працівника поліції так і для його безпеки. Тому, значну актуальність мають психологічні технології, які зорієнтовані на навчання поліцейських діагностувати поведінку громадян та виявляти ознаки брехні.

На сучасному етапі розвитку психологічної науки такою технологією є профайлінг (від англ. profile – профіль). Профайлінг – система превентивних дій для виявлення потенційно небезпечних осіб на основі оперативної та невербальної діагностики, оцінка та прогнозування поведінки людини на основі проявів вегетатив-

ної нервової системи, емоційних станів, особливостей мовлення, невербальних проявів, особливостей зовнішності та ін.

Така технологія була створена в ХХ столітті з метою протистояння терористичним загрозам та спочатку з'явилась в рамках системи безпеки аеропортів. Зараз використовується в різних сферах життя суспільства, де потрібно швидко оцінити та спрогнозувати поведінку. Для поліцейських зазначена технологія також є необхідною, адже феномен брехні часто має місце в їх діяльності. Правопорушники брешуть поліцейським, щоб уникнути відповідальності, свідки брешуть, щоб їх не турбували повістками, тобто в цій сфері брехня має чітко виражений негативний зміст. Вона може мати наступні форми: приховування правди (умовчування) або повідомлення неправдивої інформації (спотворенням).

Розпізнавання брехні у неправдивих показах підозрюваних осіб, свідків та потерпілих є важливою проблемою в підготовці майбутнього поліцейського. На жаль, універсальних методів діагностики брехні не існує. Але, брехня може бути виявлена, оскільки в свідомості особистості, що бреше, активізуються дві сфери збудження: живі образні уявлення справжньої події та чуттєво бідні помилкові конструкції, які гальмуються суб'єктом. Наводимо нижче тактичні прийоми викриття брехні, що найбільш часто використовуються працівниками правоохоронних органів [4].

У деяких ситуаціях корисним прийомом в діяльності поліцейського виступає застосування *емоційного впливу* на громадян. Для цього спеціаліст може використовувати наступні підходи: пояснювати наслідки, які можуть виникнути в ситуації надання неправдивих показів (свідчень), переконувати в неправильній позиції, яку зайняв громадянин; впливати на моральні цінності та переконання, спираючись на позитивні сторони допитуваного; використовувати елементи неочікуваного через постановку неоднозначного запитання або запитання «в лоб» в неочікуваний момент.

Правоохоронець для виконання поставлених завдань може застосувати різні *тактичні комбінації*, які створюються спеціалістом на основі існуючих, дійсних фактів, але можуть бути неправильно розтлумачені допитуваним, що може полегшити викриття брехні у його свідченнях.

Також ефективними у багатьох випадках можуть виступати прийоми *логічного впливу*, які ґрунтуються на демонстрації поліцейським невідповідності свідчень людиною дійсній ситуації. Для цього використовується застосування доказів, які можуть спровокувати нові свідчення; логічне обмірковування протиріч між свідченнями однієї людини та наявними в справі показами інших; несподіване подання доказів, які спростовують попереднє свідчення. Корисним підходом може бути деталізація свідчень поліцейським з метою проявлення суперечностей у допитуваного, неодноразове уточнення контрольної інформації, використання виявлених протирічч; пояснення значення отриманих доказів та пред'явлення їх в певній послідовності, яка може бути більш корисною для правоохоронця. Акцентуючи увагу вже на перших неправдивих свідченнях, спеціаліст інколи може переконати допитуваного в необхідності оприлюднених відомостей, для чого може використовувати звукозапис у тактичних цілях.

Тактичним прийомом для виявлення неправдивих свідчень може бути застосування різного темпу проведення допитів та створення напруги у взаємодії. Наприклад, Ф. Глазирін, Г. Доспулов звертали увагу на ефективність поєднання форсованого та сповільненого допиту, відволікання уваги та використання слабких місць під час опитування. Уміння створити необхідну напругу та певне уявлення про поінформованість правоохоронця, застосування прийомів відволікання уваги та вміння кинути виклик підозрюваному, можуть на їх думку підвищити ефективність в роботі спеціаліста [4].

Виявлення ознак брехні, вміння розуміти значення вербальних ознак та зчитувати невербальні виступає важливою нави-

чкою в діяльності поліцейського. Технологія профайлінгу передбачає не лише здатність виділяти ознаки брехні (як вербальні так і невербальні), а й прогнозувати поведінку людини на основі наявних даних, відносити її до того чи іншого типу особистості. Без розвиненої спостережливості досягти зазначеного вміння неможливо. Спостережливість дозволяє помічати певні чинники, які стосуються поставленого завдання, передбачає обробку інформації, що надходить, з метою її аналізу та складання прогнозу розвитку. Навчання поліцейських даній технології дозволяє сформувати вміння отримувати необхідну інформацію та сформувати когнітивну базу для врахування ознак брехні, аналізу емоційних проявів та створенню психотипів [14].

Існують спеціальні психологічні прийоми та правила, які, на думку О. Столяренка, допомагають конкретизувати психологічне спостереження [4; 12].

Надійність психологічного спостереження допоможе забезпечити уважне ставлення до визначення та конкретизації завдань, які є найважливішими на певний момент. Усуненню категоричності в психологічних оцінках на основі фіксації одиничних ознак може сприяти комплексність спостереження, яка має на меті системний погляд на ситуацію. Об'єктивність спостереження правоохоронця підвищить застосування лише перевірених фактів та тих, які були дійсно виявлені та його стійкість до соціально-психологічних ефектів, вміння не зважати на перше враження, а логічно аналізувати його.

Для виявлення особистісних якостей людини через спостереження доцільно звертати увагу на її погляди та переконання, виявляти плани, мотиви, цінності тощо.

Можна також аналізувати словниковий запас, особливості викладу думок, побудову речень, що окреслює розумовий розвиток людини, її освіченість та культуру, належність до певної професійної сфери. Особливості мовлення можуть вказати на національну чи регіональну належність, можливе місце проживання. Темп мови, інтонації, виразність міміки та жестів, експресив-

ність допитуваного можуть вказати на його тип темпераменту, емоційну стабільність, вміння володіти собою та силу волі.

Поліцейському під час спостереження за людиною доцільно звертати увагу на наявність кримінально значущих ознак, які можуть презентуватися через криміналізацію мови (наприклад, застосування жаргону або нетипових для сучасного суспільства слів чи фраз), татуювання (особлива увага приділяється таким ознакам нат нетипових для більшості місцях), жести та рухи, деталі одягу, звички в поведінці (специфічну жестикуляцію та рухи тіла, не типові використання різних предметів, старий одяг тощо).

На злочинну діяльність можуть вказати також окремі ознаки суперечливості людини, які проявляються у невідповідності виявлених якостей під час спостереження та вигляду, який демонструє спостережуваний об'єкт; демонстративний прояв чесності, добродітності, порядності; загострена реакція на підозри та надмірно виражене прагнення до самозахисту. Особи, які вже вчинили злочин, або тільки збираються, можуть демонструвати неоднозначні ознаки в поведінці, наприклад, підвищену напруженість, неприродно веселість чи розв'язність, напружену або швидко ходу, тривожне ізоірання по сторонам чи назад, знаходження в нетиповому місці (особливо у нічний час). Рівень напруження підозрюваного може вказати на небезпечний момент, адже у людини, яка знає про свою провину, зростає напруження при наближенні до того, що вона приховує і, навпаки, зменшується при віддаленні [4; 12].

Застосовуючи спеціальні прийоми спостереження, можна підвищити його ефективність. Наприклад, регулюючи інтенсивність даного заняття через самоконтроль та самокерівництво увагою, проявляючи підвищену відповідальність до професійних обов'язків, готовність до неочікуваних ускладнень та чітко усвідомлюючи мету спостереження.

Результативність спостереження можна забезпечити і через методично правильну його організацію через попереднє ви-

вчення поля та обстановки, виділення критичних орієнтирів і уточнення завдань, попереднього твизначення порядку дій.

Забезпечуючи високу чутливість органів почуттів, правоохоронець може помітити дрібніші й тонші деталі, відтінки, швидше виявляти зміни в оточенні. Це можливо при врахуванні адаптаційної залежності сприйняття (наприклад, від втоми та загального функціонального стану організму та мотивації) та взаємодії відчуттів.

Покращує спостереження і підвищення осмисленості процесу, розуміння його мети; опора на знання, застосування вербалізації виявленого, активізації мислення та критичності до виявленого матеріалу. Важливим з цієї точки зору є збереження психологічної рівноваги та нівелювання емоційних реакцій, що підвищує стійкість у спостереженні. Цьому можуть зарадити застосування перерв та врахування динаміки спостережливості (як добової, так і тижневої) [4].

О. Трембовецьким були виокремлені рівні сформованості професійної спостережливості:

1. Коли спостережливість не є рисою характеру, в поведінці виявляється неефективно та обмежено, ми можемо говорити про низький рівень даного утворення.
2. Спостережливість вже можна окреслити як рису характеру, але в професії вона демонструється не завжди; в її проявах можна помітити певні відхилення через недостатній розвиток або незнання вимог до поведінки в певному професійному середовищі. В такому випадку це вже говорить про середній рівень розвитку спостережливості.
3. Високий рівень можемо констатувати, коли спостережливість має яскраву вираженість як в характері так і в професійній діяльності [12].

Для успішного процесу спостереження, на думку О. Трембовецького, необхідно дотримуватися етапності в даному процесі.

Також дослідник виділив три етапи розвитку спостережливості: на першому етапі відбувається саме спостереження через

сприймання предмета, аналіз його виділених часток та особливостей, встановлення зв'язків «причина-наслідок» та відношень і зв'язків між предметом та середовищем; на другому етапі відбувається підбиття підсумків, зосереджується увага на невідомих чи нових фактах, ознаках, відомостях; на третьому етапі проводиться фіксування отриманих результатів через словесне оформлення [12].

Отже, можемо підсумувати зазначене вище підкресленням важливості психологічного спостереження для успішної діяльності поліцейського, а володіння зазначеними навичками може допомогти йому у виконанні професійних завдань.

3. Складання психологічного портрета особистості як важлива професійна навичка майбутніх поліцейських

Психологічний портрет – це сукупність діяльнісно-значущих, характерологічних, типологічних особливостей та ознак особистості. Психологічний портрет буває моментальний і повний [4; 9; 12].

Основними компонентами моментального психологічного портрета є: національна приналежність, вік, стать, фізичні дані; емоційні стани; ідеомоторні акти (мимовільні рухи м'язів людини, що виникають внаслідок уявлення про той чи інший рух); ознаки субкультури, тобто звички, слова, властиві представникам будь-якої професії або членам колективу; ознаки сигналів (жаргон, спеціальні жести тощо); татуювання; спеціальні ознаки (ознаки алкоголізму, тютюнопаління, наркоманії); інформаційні ознаки (зачіска, одяг, речі, які носять із собою тощо).

Цікавою є запропонована В. Пономаренком методика визначення основних рис людей-радикалів з використанням аудіовізуальної психодіагностики. У зазначеній методиці виокремлено

сім типів характеру: істероїдний; епілептоїдний; паранояльний; шизоїдний; гіпертимний; емотивний; тривожний.

Кримінальний профіль істероїдного психотипу – це дрібні крадії, шахраї (різні екстрасенси, дрібні махінатори, які обмежуються простими схемами для легкого заробітку). У тяжких злочинах вони, як правило, виступають у ролі підбурювачів, проте також характеризуються схильністю до вчинення терористичних актів.

Загальна характеристика: рухома, швидка, але слабка нервова система; переривчаста, нестабільна працездатність; підвищена виснажливість; поверхневість; лінощі; пошук завжди й у всьому легких шляхів; самовпевненість.

Зовнішній вигляд: яскравість, насиченість кольорів в одязі, макіяжі, аксесуарах; претензія на оригінальність; здатність до соціальної мімікрії; мінливість у зовнішності (часта зміна зачіски, макіяжу, одягу); манерність; театральність.

Особливості поведінки: здатність справляти позитивне враження; багато обіцянок; декларація масштабних намірів; безпринципність; егоцентризм; брехливість; ненадійність; любов до подарунків; маніпулятивність; схильність до суїциду; скандальність.

Отже, під час детекції брехні в допитуваного істероїда, слідчому варто пам'ятати, що він (істероїд) вірить у те, про що говорить. Скоєні злочини легко витісняються в нього у несвідоме. Основний захисний механізм істероїдного психотипу – заперечення, що може перетворитися в істеричну декомпенсацію. Під час слідства істероїд легко вдає із себе хворого, постійно скаржиться, всіляко намагається уникнути комунікації.

Під час побудови комунікації з істероїдним психотипом найкращою тактикою поведінки для слідчого буде позиція «слухача». Тактично правильно буде застосувати імітацію вигляду, що слідчий вірить у ту гру, яку веде істероїд. Для того, щоб спіймати таку людину на брехні, необхідно просто попросити її повторити свою розповідь.

Кримінальний профіль епілептоїдного психотипу характеризує схильність до вчинення тяжких та особливо тяжких злочинів проти особистості, у тому числі вбивств. Це найкримінальніший психотип з усіх наявних.

Загальна характеристика: слабка, малорухома нервова система, яка послаблена органічними змінами; агресія, намагання нейтралізувати суперника; базова емоція – гнів; базова поведінка – напад.

Зовнішній вигляд: велика м'язова маса, міцний кістяк; масивний торс; коротка шия; важкий погляд; в одязі віддає перевагу робочому або спортивному стилю; охайність, чистота, порядок в одязі; коротка зачіска.

Особливості поведінки: схильність до наведення зовнішнього, формального порядку; рішучість; схильність до ризику; занудність; азартність; уміння успішно виконувати рутинну роботу.

Отже, під час детекції брехню епілептоїда виявити простіше, ніж в інших психотипів. Звичайно епілептоїд використовує психологічний захист нейтралізації, що вимагає від нього тотального самоконтролю, проте саме це швидко викриває його перед слідчим. Потім епілептоїд застосовує заперечення, однак, перебуваючи у стресовій ситуації, це проявляється в афективному розряді. Слідчий має убезпечити себе від агресії з боку епілептоїда. Такі особистості схильні до звинувачення будь-кого, крім себе, та до перекладання провини на інших. Вони дуже рідко вдаються до щирого каяття.

У спілкуванні зі збудливим епілептоїдом слідчому краще дотримуватися дистанції та чітко вираженої поведінки. Важливо також цій людині продемонструвати власний авторитет та обізнаність щодо предмета спілкування. При цьому слідчому не варто провокувати збудливого епілептоїда, що може призвести до агресивних дій з його боку, бо в такому разі людину буде вкрай важко контролювати. Цей психотип легко спонукати до співпраці, якщо необхідно отримати свідчення проти іншої особи.

Успіх побудови комунікації із застрягаючим епілептоїдним психотипом можливий за умов пред'явлення слідчим аргументованої системи доказів. Процес взаємодії повинен відбуватися без метушні. З метою конструктивної взаємодії з даним психотипом слідчому варто продемонструвати застрягаючому епілептоїду свій інтерес у справі.

Кримінальний профіль паранояльного психотипу при-
таманний організаторам та лідерам злочинних груп, спільнот,
банд, екстремістських та терористичних організацій.

Загальна характеристика: сильна, проте малорухома нерво-
ва система, легкі органічні зміни в головному мозку; схильність
до «застрягання»; схильність до лідерства; базова емоція – пре-
зирство, відраза; базова поведінка – незгода.

Зовнішній вигляд: напруженість; стабільність; статусність;
стійкість; класичний стиль в одязі; спрямовуюча та ритмоутво-
рююча жестикуляція; скорочення дистанції між собою і спів-
розмовником.

Особливості поведінки: цілеспрямованість; наполегливість;
впевненість у собі; висока працездатність; завзятість у подолан-
ні перешкод; лідерство.

Отже, щоб досягнути порозуміння з паранояльним психоти-
пом, слідчому варто чітко визначити свій статус. Під час спілку-
вання слідчому необхідно робити посилання на закони, думку
авторитетних особистостей, наводити переконливі аргументи.
Також для подальшої конструктивної взаємодії слідчому по-
трібно показати важливість його пропозицій для успішної реалізації ідей особи паранояльного психотипу.

Детекція брехні в таких особистостей найбільш ускладнена порівняно з іншими психотипами. Стабільна та сильна психіка дозволяє їм навіть у несприятливих умовах триматися впевне-
но. Основний захисний механізм – проєкція. Параноял може демонструвати слідчому співпрацю і при цьому ухилятися від конкретних відповідей. Слідчий має бути готовий до того, що отримати повні та правдиві показання від паранояльного до-

питуваного повною мірою йому не вдасться. До того ж існує загроза бути залученим до спланованих допитуваним перемовин, метою яких є з'ясування позиції слідчого. Паранояли легко розкривають головне завдання допиту, тому взаємодія з ними ускладнена.

Кримінальний профіль шизоїдного психотипу – це серійні сексуальні вбивці, кіберзлочинці, а також фігуранти інших злочинів, під час вчинення яких простежується неординарний «почерк», витончені схеми та оригінальна логіка.

Загальна характеристика: шизоїдність – це мислення; поведінка, яка забезпечує схематичне уявлення про навколишнє середовище; базова емоція – цікавість, пізнання, дослідження; базова поведінка: обстеження – організація – систематизація.

Зовнішній вигляд: частіше худорлявої, витягнутої статури; астенична будова тіла; «футлярний» стиль зовнішності; неохайність зачіски, часто – бороди; невпорядкованість, неакуратність, нечистоплотність; різноплановість образу; незграбність, незвичайність пози, дивна хода; незвичайність та неузгодженість міміки (виникають різні гримаси); часто носять рюкзаки та великі сумки

Особливості поведінки: ерудованість та абстрактне мислення; відсутність знань про реалії; дистантність, незрозумілість; вибірковість у спілкуванні; побоювання нового, вразливість.

Отже, враховуючи інтровертованість шизоїдного психотипу, будувати комунікацію з такою людиною дуже важко, здебільшого його захисна реакція – «закритися». Якщо шизоїд говорить неправду, він орієнтується на другорядні ознаки, швидко змінює одну тему на іншу, що абсолютно не пов'язані між собою. Під час взаємодії з цим психотипом, слідчому варто уникати різких оцінок та прямої критики (шизоїди дуже вразливі). Завдання для шизоїдного психотипу краще визначати, спрямовуючи його на кінцевий результат (обґрунтовуючи несприятливі наслідки заперечення або відмови давати показання, співпрацювати), оскільки сам процес вони не сприймають. Шизоїд важко витри-

мує дискомфорт, тому за такої тактики він зможе зосередитися на поставлених запитаннях.

Кримінальний профіль гіпертимного психотипу притаманний для осіб, які схильні до спонтанного, без попереднього планування здійснення правопорушень. Як правило, гіпертимні особистості під впливом миттєвого настрою вчиняють згвалтування, хуліганства, дрібні крадіжки, незаконно заволодівають транспортними засобами тощо.

Загальна характеристика: сильна, рухома нервова система; низька тривожність; життєрадісні, оптимістичні люди; легко та із задоволенням йдуть на контакт, комунікабельні; з почуттям гумору; успішно можуть вирішувати одночасно декілька завдань.

Зовнішній вигляд: жива, життєрадісна, енергійна міміка; жести швидкі, бадьорі; у рухах спритні, проте дещо незграбні; мовлення захоплює, можуть втратити суть розмови, проте неочікувано повернутися до теми; в одязі надають перевагу універсальним, зручним речам, які не обмежують їхні рухи.

Особливості поведінки: недисциплінованість; безвідповідальність; схильність до розваг; легковажне ставлення до виконання обіцянок; гнучка, винахідлива поведінка; необережність, що може призводити до драматичних наслідків; легко встановлюють контакти з представниками різних соціальних прошарків, груп та можуть бути посередником між цими групами.

Отже, гіпертимний може «заговорювати» слідчого, тому останньому варто контролювати та підпорядковувати комунікативний процес, своєчасно повертати такого допитуваного до суті розмови. Захисна реакція у гіпертима – регресія. У разі виявлення брехні така особа охоче йде на співпрацю та просить про допомогу. З'ясування обставин злочину в гіпертимного допитуваного не викликає труднощів, тому що особистість такого психотипу фізіологічно не здатна втримати в собі інформацію.

Кримінальний профіль емотивного психотипу. Зазвичай емотиви не схильні до вчинення правопорушень. Мотивувати таку

особистість на протиправні дії або брехню можуть або потреби близьких для нього людей, або певні вищі моральні цінності.

Загальна характеристика: слабкий психотип; добрі, схильні до співчуття; уважно слухають співрозмовника; емоційно пасивні; надають перевагу фільмам з емоційними сценами, читають книги, які викликають гострі емоції; схильні до уникнення конфліктів; можливі психосоматичні прояви, які загострюються на фоні стресу.

Зовнішній вигляд: міміка слабка, невпевнена, характерні «вологі очі»; жести плавні, можуть погладжувати себе; пози зручні, вільні; мовлення тихе; більше схильні слухати; рідко брешуть; не схильні заперечувати; притаманно природне почуття смаку, стилю; надають перевагу трикотажному, приємному на дотик одягу

Особливості поведінки: естети; альтруїсти; відповідальні; старанні; щиро співчують іншим; притаманне почуття такту; уважні до інших; не здатні до фізичного, психологічного насильства; характерні моральні якості, почуття сумління.

Отже, спілкування з емотивом дуже комфортне. Постійний дискомфорт здатен викликати в емотива нещире ставлення до нього. Слідчому не варто «грати» в товариське ставлення або проявляти нещирий інтерес до допитуваного емотивного психотипу. Він одразу відчує нещирість, що негативно вплине на його довіру до слідчого. Краще відкрито повідомити про своє ставлення до нього, хоча це може викликати тимчасову втрату самоконтролю з боку допитуваного, проте дозволить не втратити його довіру.

Заперечення та нейтралізація – базові захисні реакції емотива; слабка нервова система емотива не здатна витримувати сильного дистресу. Слідчому варто враховувати, що особистості емотивного психотипу під час допиту, найімовірніше, будуть відмовчуватися. Також існує вірогідність самообмови, проте емотив не здатен спланувати та підготуватися до неправдивих показань, тому його брехню легко виявити. Його неправда активно проявляється як в мовленнєвій продукції, так й у вегетативних реакціях.

Вчинивши злочин, емотиви, як правило, щиро каються, тому для слідчого найкращою тактикою допиту стане мотивація емотивного допитуваного на ґрунті моралі.

Кримінальний профіль тривожного психотипу. Враховуючи вроджений страх перед життям та його викликами, особистості тривожного психотипу не схильні до вчинення правопорушень. Проте якщо це станеться, то це буде свідомий та задалегідь спланований злочин.

Загальна характеристика: слабка, малорухома нервова система; почуття страху; «параліч» волі, млявість, неухважність; слабка здатність до самостійного прийняття рішень; закриті для комунікації; відчувають підвищене хвилювання під час розмови.

Зовнішній вигляд: міміка слабка, невпевнена; жести самозаспокійливі; торкається себе, заламує руки; пози скуті, наче готовий почати бігти; мовлення тихе, невпевнене; острах сказати що-небудь; одяг невиразний, закритий, переважають темні, сірі відтінки або з дрібним геометричним малюнком.

Особливості поведінки: організованість; пунктуальність; уникнення відповідальності; цінують послідовність, стабільність, відсутність амбіцій на перебудову світу; консерватизм; найкраще здійснюють рутинну роботу, гірше – роботу, яка вимагає публічності, самостійного прийняття рішень.

Отже, під час спілкування з тривожним типом слідчому варто постійно заохочувати співрозмовника, проявляти до нього увагу, довіру, підтримувати за будь-яке висловлювання. Краще уникати прямої критики особи тривожного психотипу.

Такі допитувані потребують чітких інструкцій. Помилково буде з боку слідчого дати завдання та залишити особу тривожного психотипу без моральної та інформаційної підтримки, сам на сам з перебігом подій; висунути вимоги, які потребують прийняття рішення (незалежно від ступеня складності); відмовитися від раніше досягнутих домовленостей, різко змінити узгоджені правила комунікації. У таких випадках допитуваний тривожного психотипу відчуває психологічний дискомфорт,

зупиняє будьяку активність. Відновити контакт слідчому буде вкрай важко.

Детекція брехні в осіб тривожного психотипу ускладнена їх схильністю реагувати майже на всі стимули. Слідчому особливо важливо налагодити з такими особистостями психологічний контакт та поспостерігати за їхньою мімікою, пантомімікою, мовленням у процесі спілкування, щоб унеможливити неправильну інтерпретацію отриманих сигналів [4; 9; 12].

Запитання для самоперевірки знань

1. Як ви розумієте професіоналізм працівника поліції?
2. Назвіть складові професійної компетентності працівника поліції.
3. Охарактеризуйте структуру професійної компетентності правоохоронця.
4. Як формується мотиваційно-ціннісне ставлення поліцейського до професії?
5. Назвіть три групи професійно-значущих властивостей поліцейського.
6. Охарактеризуйте поняття спостережливості.
7. Розкрийте особливості технології профайлінгу.
8. Які ви знаєте тактичні прийоми викриття брехні?
9. Як реалізується психологічне спостереження?
10. Які ви знаєте рівні сформованості спостереження?
11. Назвіть етапи розвитку спостереження.
12. Що таке психологічний портрет особистості?
13. Назвіть основні компоненти психологічного портрета.
14. Аудіовізуальна психодіагностика та визначення основних рис людини.

Тематика рефератів

1. Психологічне спостереження та його особливості.
2. Прийоми визначення брехні.

3. Професійна компетентність працівника поліції.
4. Профайлінг як технологія прогнозування поведінки людини.

Практичні вправи до теми

Вправи, які презентуються в даному розділі, направлені на формування та розвиток професійних якостей курсантів:

- вміння ідентифікувати особистість за зовнішніми ознаками;
- розвиток навичок діагностики ознак зовнішності та невербальних стимулів;
- сприяння емоційній обізнаності, самокеруванню власних емоцій та розпізнаванню емоцій оточуючих;
- тренування навичок аналізу власної поведінки та поведінки інших і її наслідків;
- розвиток соціально-психологічної компетентності та особистісних якостей (емпатії, наполегливості, впевненості в собі);
- тренування навичок сприйняття, спостереження та уваги.

ВПРАВА «ВАВІЛОНСЬКА ВЕЖА»

Мета: розвиток навичок координації дій в команді та невербального спілкування.

Матеріали: індивідуальні завдання для кожного учасника, ватман, кольорові фломастери чи маркери.

Хід виконання вправи: учасники об'єднуються в 3–5 груп і отримують завдання спільно намалювати вежу, дотримуючись отриманих індивідуально інструкцій. Всі інструкції надаються кожному учаснику конфіденційно. Учасники не мають права обговорювати отримані вказівки.

Інструкція: «Вам необхідно спільно намалювати вежу, дотримуючись окремих вимог та обмежень, які надані кожному учаснику індивідуально. Не можна їх показувати іншим, обговорювати та повідомляти іншим голосом. Дозволяється використовувати невербальне спілкування, показуючи жестами

отриману інструкцію. При спільному малюванні обов'язково враховуються інструкції всіх учасників процесу. На виконання малюнку вам дається 5–10 хвилин».

Приклади отриманих інструкцій:

- «Вежа повинна мати 10 поверхів».
- «Вся вежа має рожевий контур».
- «Над вежею розвивається синьо-жовтий прапор».
- «Вежа має всього 7 вікон».
- «Вежа має 10 поверхів».
- «Вежа побудована з червоної цегли»

Обговорення вправи:

- Які складнощі виникали під час виконання вправи?
- Чи вдалось вам разом досягти успіху?
- Що було найважче при виконанні вправи, а що найлегше?
- Хто, на вашу думку, найкраще в команді пояснив інструкцію?

ВПРАВА «ПОРУЧ»

Мета: розвиток навичок спостережливості та уважності, активізація уваги до оточуючих.

Хід виконання вправи: учасники об'єднуються в випадкові пари та уважно вивчають свого напарника, намагаючись помітити в зовнішності, будові тіла, поставі або жестах те, на що раніше не звертали уваги. Ведучий може самостійно об'єднати учасників за будь-яким принципом. Далі учасники перемішуються та об'єднуються в нові пари і розповідають новому напарнику про свого попереднього партнера, не називаючи його. Завдання напарника – здогадатись про кого йде мова та назвати ім'я учасника.

Обговорення:

- Чи важко було виконувати завдання?
- Що нового дізналися про своїх одногрупників?
- На що в першу чергу звертали увагу?

ВПРАВА «ЗНАЙДИ НЕВІДПОВІДНІСТЬ»

Мета: розвиток навичок спостережливості та вміння помічати дрібні деталі.

Хід виконання вправи: учасники об'єднуються в групи по 5–6 людей. Далі обирається перший ведучий, який буде відгадувати та спостерігати. Спочатку ведучий уважно розглядає інших учасників із своєї підгрупи, намагаючись запам'ятати всі деталі їх зовнішності. Далі він відвертається і не підглядає за учасниками, які в цей час намагаються змінити деякі елементи свого зовнішнього вигляду (змінивши частину зачіски, обмінявшись певним одягом тощо). Завдання ведучого – назвати всі зміни, які відбулись в зовнішньому вигляді учасників підгрупи.

Обговорення вправи. Під час обговорення учасники обмінюються враженнями стосовно вправи, наскільки вона була складною чи легкою, на що звертали найбільшу увагу і чому, що допомогло згадати (чи завадило) всі зміни.

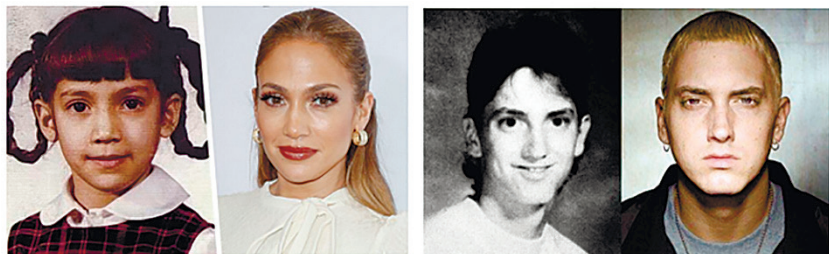
ВПРАВА «ВІДГАДАЙ ЗА ЗОВНІШНІСТЮ»

Мета: розвиток навичок візуальної діагностики людини.

Матеріали: фотографії відомих людей у різні вікові періоди (дитинства та дорослості).

Хід виконання вправи: учасникам необхідно співставити фото людей у різні періоди життя

Під час обговорення звертається увага на критерії, за якими учасники співставляли зображення.





ВПРАВА «ЗАПАМ'ЯТОВУВАННЯ НОМЕРІВ АВТОМАШИН»

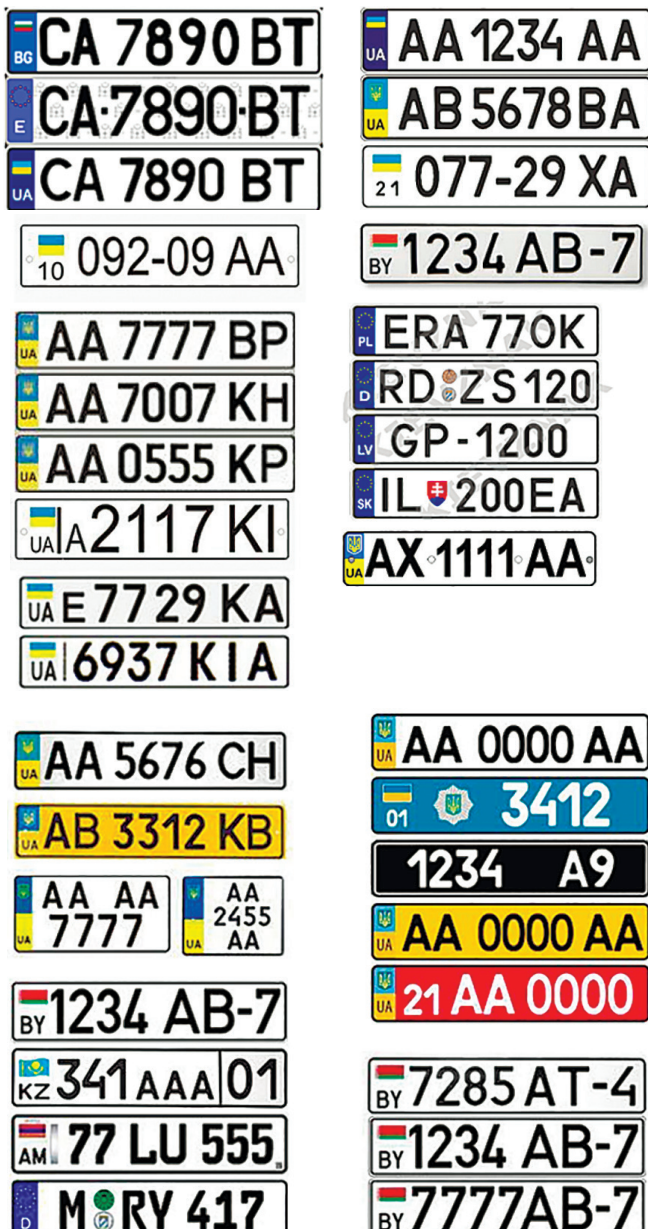
Мета: розвиток навичок запам'ятовування та уважності, тренування обсягу пам'яті.

Матеріали: декілька зображень 5 автомобільних номерів в різному варіанті для демонстрації на компютері чи проекторі; зображення кожного номеру окремо.

Хід вправи: учасникам протягом 30 секунд демонструється зображення з 5 автомобільними номерами, які необхідно запам'ятати. Далі учасникам демонструються окремі номери на зображеннях. Необхідно назвати (записати) ті номери, які були на першому спільному зображенні.

Вправу можна повторювати декілька разів, змінюючи послідовність номерів.





Методичні вказівки для ведучого: вправу бажано повторювати декілька разів, поступово збільшуючи кількість номерів, які демонструються за один раз. Можна надати рекомендації учасникам для покращення результатів: групувати номери за однаковими ознаками, наприклад, за початковими літерами; можна запам'ятовувати номери в міру зростання або зменшення чисел, вишукувати закономірності в цифрах чи буквах, декілька разів повторювати номери про себе.

ВПРАВА «ПОКАЖИ»

Мета: розвиток навичок невербального спілкування та м'язової релаксації.

Хід вправи: учасникам пропонується зобразити власним тілом, рухами, жестами різні об'єкти:

1) крутих зайців, диких поросят, самотніх вовків, божевільних курок;

2) уболівальників, команда яких виграє (програє); глядачів, що дивляться дуже страшні сцени з фільму жахів (смішні сцени з фільмів комедій); людей в черзі за автографом відомої людини (до маршрутки).

3) букву «В», «А», «Я», «Н», «Ь» і т.п.

Обговорення:

Які труднощі виникали під час зображення об'єктів?

Які емоції відчували при виконанні даної вправи?

ВПРАВА «ПРИДУМАЙ РЕЧЕННЯ»

Мета: розвиток гнучкості мислення

Хід вправи: учасникам потрібно скласти якомога більше речень із 4 слів, кожне слово починається з визначеної букви. Перелік букв пропонується ведучим. Наприклад: В-М-С-А, або П-О-К-У. Букви можна змінювати місцями, але всі чотири запропоновані букви повинні бути застосовані в реченні.

Далі відбувається презентація складених речень. Також можна вирахувати кількість у кожного учасника і порівняти. Звертається увага на логічність та креативність в реченні.

ІНТЕЛЕКТУАЛЬНА ВПРАВА «АНАЛОГІЯ НЕ ДОКАЗ»

Мета: розвиток оригінальності та креативності мислення.

Матеріали: по три чисті картки невеликого розміру (або стікери) на кожного учасника.

Хід виконання вправи. Учасникам дається завдання написати три поняття (по одному на кожній картці):

на першій – назву предмета чи явища, яке можна побачити і доторкнутись;

на другій – щось, що можна прочитати в новинах;

на третій – щось, що можна використати в своєму навчанні чи роботі.

Після того, які всі вигадали та написали по три назви (предмета чи явища), ведучий збирає картки і перемішує їх. Потім випадковим способом витягує по дві картки і читає зміст.

Завдання учасників полягає у знаходженні аналогій, спільного, схожого між цими двома поняттями.

Під час обговорення звертається увага на критерії, за якими учасники об'єднували в спільне запропоновані поняття.

ВПРАВА «ВТЕЧА З В'ЯЗНИЦІ»

Мета: розвиток навичок розпізнавання невербальних сигналів, об'єднання учасників.

Хід виконання вправи. Учасникам пропонується об'єднатись у дві групи та вишикуватись у шеренги одна навпроти одної. Далі ведучий зачитує інструкцію та пропонує за допомогою невербального спілкування зрозуміти один одного. Перша шеренга показує, друга відгадує (тобто, робота проходить в парах, які створюють учасники, що стоять в шеренгах один навпроти одного). Потім вони міняються місцями.

Інструкція: «Перша шеренга грає злочинців, які хочуть втікти з в'язниці. Друга – їх спільників, які хочуть допомогти та організувати цю втечу. Між учасниками знаходиться звуконепроникна, але прозора стіна. За короткий час спільники мають «розповісти» за допомогою жестів як вони планують організу-

вати цю втечу. Після демонстрації «злочинці» розповідають, що вони зрозуміли з цієї «розмови».

Під час обговорення звертається увага на критерії та показники, за якими учасники орієнтувались під час взаємодії.

ВПРАВА «ПОСТАВА – ТРАНСЛЯТОР ЕМОЦІЙ»

Мета: розвиток навичок розуміння поз людини, розшифрування інформації, яку демонструє людина через власне тіло.

Матеріали: картки з назвами станів та емоцій (радість, загроза, зарозумілість, цікавість, втома, впевненість в собі, самовпевненість, тривога, каяття тощо).

Хід вправи. Учасникам пропонується продемонструвати своєю позою певний стан, назва якого написана на картці, яку кожен учасник отримує індивідуально (або усно повідомлена кожному окремо).

Кожен учасник по черзі демонструє вказаний стан чи емоцію позою, а завдання групи – визначити, що саме показується через позу.

Після демонстрації проводиться аналіз змісту картки та демонстрації та визначаються й обговорюються помилки, якщо вони були. Наприклад, невірне розуміння стану або неправильна передача. Підкреслюються вдалі способи презентації завдань та звертається увага на прояви, які були застосовані учасниками для вдалого показу.

Далі учасники демонструють вже свою емоцію чи стан, самостійно задумуючи те, що вони хочуть проказати, застосовуючи також і власну міміку і жести.

Під час обговорення необхідно звертати увагу учасників на головні елементи показу, які є носіями змісту. Аналізуючи особливості одного й того ж критерію в різних ситуаціях (наприклад, осанка, або позиція голови), можна розвивати навички спостережливості та аналізувати їх роль в процесі передачі інформації через невербальні прояви.

ВПРАВА «АНАЛІЗ ВИСТУПУ»

Мета: розвиток навичок професійної спостережливості та уважності, вміння зчитувати невербальні сигнали.

Матеріали: відеозаписи виступів відомих людей.

Хід виконання вправи. Учасники об'єднуються в дві групи, передивляються одне й те ж відео і аналізують побачене та намагаються визначити, про що йшла мова у виступі. Перша група аналізує міміку героя відео, а друга – жести. Після припущень учасників відбувається співвідношення з реальною історією.

ВПРАВА «ДВІ ПРАВДИ І БРЕХНЯ»

Мета: розвиток спостережливості, уважності та вміння виявляти неправдиву інформацію.

Хід виконання вправи. Учасникам дається завдання записати про себе три факти (два правдиві, один – правдоподібною брехнею) в будь-якому порядку. Потім вони по черзі зачитують те, що записали, а група повинна відгадати неправдивий факт.

Обговорення вправи:

Яким чином відбувалось вгадування?

Які характеристики чи показники вказували на неправду?

Які складнощі виникали під час виконання вправи?

Список використаних джерел

1. Бесчастний В.М., Мухіна Г.В., Новікова О.О. Комунікативні та психологічні аспекти підготовки фахівців для Національної поліції: навч. посіб. / за заг. ред. В.М. Бесчастного. Київ: Дакор, 2017. 201 с.
2. Баришполець О.Т. Брехня в інформаційному просторі та міжособовій комунікації: монографія. Кіровоград: Імекс, 2013. 646 с.
3. Білоусов А.В. Сутність і структура феномену «професійно-комунікативна компетентність» майбутніх дільничних офіцерів поліції. *Теорія і методика професійної освіти. Інноваційна педагогіка*. 2023. Вип. 65. Т. 1. С 119–124.

4. Жданова І.В. Професійно-психологічна підготовка працівників слідчих підрозділів. Харків: ХНУВС, 2014. 516 с.

5. Кіреєва О. Формування професійних якостей в оперативних співробітників, які здійснюють конфіденційне співробітництво в оперативних підрозділах державної прикордонної служби України: збірник наукових праць Національної академії державної прикордонної служби України. Серія: психологічні науки. 2019. № 1(12). С. 127–146 URL: file:///C:/Users/Professional/Downloads/142-%D0%A2%D0%B5%D0%BA%D1%81%D1%82%20%D1%81%D1%82%D0%B0%D1%82%D1%82%D1%96-501-1-10-20200209.pdf

6. Мухіна Г.В. Юридична психологія: навч.– метод. посіб. / за заг. ред. В.М. Бесчастний. Київ: Дакор, 2019. 236 с.

7. Неперервна професійна підготовка поліцейських (соціальногуманітарний складник): навч. посіб. / Ю.М. Короткова, Г.В. Мухіна, Т.М. Сабельникова / за заг. ред. С.С. Вітвіцького. Одеса: Гельветика, 2022. 164 с.

8. Недеря К.М. Стресостійкість у роботі поліцейського: наук.– практич. посіб. Дніпро: ДДУВС, 2020. 124 с.

9. Профілактика професійної деформації працівників органів внутрішніх справ: навч.-метод. посіб. / В.О. Криволапчук, С.В. Кушнар'ов, В.Р. Слівінський. Київ: Нац. акад. внутр. справ України, 2014. 68 с.

10. Психосоціальна підтримка учасників освітнього процесу: навч.– метод. посіб. / Андрєєнкова В.Л., Войцях Т.В., Гриців І.П., Мельничук В.О., Сабліна Н.О., Флярковська О.В., Харківська Т.А. Київ, 2023. 149 с.

11. Сорока О., Шкляр А. Вимоги до сучасного офіцера ювенальної поліції: компоненти та показники професійної компетентності до профілактики правопорушень неповнолітніх. *Педагогічні науки: теорія, історія, інноваційні технології*. 2022. № 4 (118). С. 153–165. URL: <https://pedscience.sspu.edu.ua/wp-content/uploads/2022/10/%D1%81%D0%BE%D1%80%D0%BE%D0%BA%D0%B0-%D1%88%D0%BA%D0%BB%D1%8F%D1%80.pdf>

12. Трембовецький О.Г. Формування професійної спостережливості у майбутніх офіцерів-прикордонників: автореф. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04. Хмельницький, 2009. 20 с.

13. Федоренко О.І. Формування професіоналізму майбутніх офіцерів поліції в умовах вищого навчального закладу. *Особистість, суспільство, закон: психологічні проблеми та шляхи їх розв'язання*. Харків, 2017. С. 215–217. URL: <https://dspace.univd.edu.ua/server/api/core/bitstreams/90517dc3-8bda-4a3a-bd68-ae34d48d9c79/content>

14. Швець Д.В. Формування професійної спостережливості працівників патрульної поліції через навчання профайлінгу. *Підготовка поліцейських в умовах реформування системи МВС України*. Харків, 2018. С. 137–139. URL: https://univd.edu.ua/general/publishing/konf/24_05_2018/pdf/34.pdf

ТЕМА 4.

ЕФЕКТИВНА КОМУНІКАЦІЯ ТА ВЗАЄМОДІЯ В ГРУПІ (ТИМБІЛДИНГ)

Мета вивчення теми:

- **освітня** – опрацювати базові поняття з теми, сформувати у курсантів розуміння психологічних особливостей спілкування в особливих умовах, з певними категоріями осіб (іноземці, потерпілі, діти, особи в зміненому стані свідомості тощо) в діяльності працівників поліції;
- **виховна** – сприяти формуванню готовності застосовувати вміння і навички психологічно грамотного спілкування з певними категоріями громадян.
- **розвивальна** – розвивати у майбутніх працівників поліції навички комунікації, що сприятиме більш ефективному виконанню службових обов'язків.

Очікуваний результат:

- знати та розуміти алгоритми професійної комунікації з різними категоріями громадян;
- уміти встановлювати та підтримувати необхідні контакти з іншими людьми, уміти слухати та розуміти партнера по спілкуванню, прогнозувати наслідки різноманітних комунікативних ситуацій тощо;
- оцінювати власну поведінку та власні дії в процесі спілкування.

План

1. Теоретичні аспекти побудови успішної міжособистісної комунікації.
2. Алгоритм спілкування з різними категоріями громадян.
3. Командоутворення (тимбїлдинг) як запорука ефективної діяльності підрозділів національної поліції України.

Основні поняття і ключові слова: спілкування, комунікативна компетентність, міжособистісна комунікація, комунікативні здібності та уміння працівника національної поліції, активне слухання, взаємодія, командоутворення, тимбілдинг.

1. Теоретичні аспекти побудови успішної міжособистісної комунікації

Проблема формування та розвитку комунікативної компетентності, комунікативної культури поліцейських надзвичайно актуальна та визначена в низці нормативно-правових актів, зокрема, у наказі МВС України від 21.01.2016 р. № 50 «Про затвердження Положення про організацію службової підготовки працівників Національної поліції України». Опанування навичками ефективної комунікації, вміння використовувати мовні й позамовні засоби у службовій діяльності офіцера поліції в процесі спілкування з громадянами, представниками ЗМІ та іншими представниками громади передбачено навчальною дисципліною «Ефективна комунікація» в межах первинної професійної підготовки поліцейських та є одним з основних завдань професійно-психологічної підготовки поліцейських.

Дослідження проблеми професійної комунікації правоохоронців завжди були в центрі уваги науковців та практиків. Вітчизняними та зарубіжними дослідниками вивчається широке коло питань, пов'язаних з цією проблематикою. Відзначимо таких авторів як В. Андросюк, О. Бандурка, І. Ващенко, Г. Дубов, В. Лефтеров, С. Максименко та ін. Таким чином, ця проблема не є новою і набуває актуальності з кожним роком [1, 7, 17, 19].

Приблизно в той самий час, коли формувалися нові моделі роботи поліції, досліджувалися такі методи спілкування, які ведуть до конструктивної комунікації між поліцією і громадянами. Саме тому засвоєння алгоритму психологічного супроводу

поліцейської комунікативної взаємодії дозволить оптимізувати напрями і шляхи формування комунікативної компетентності працівників Національної поліції України, долучити їх до сучасних європейських цінностей стосовно місця та ролі поліцейських у налагодженні партнерських стосунків з населенням, переорієнтування їх професійної спрямованості на надання дієвої суспільної та індивідуальної допомоги в комунікації [5].

Декларовані в Законі України «Про Національну поліцію» основи професійної діяльності, зокрема, «Відкритість та прозорість» (ст. 9) та «Взаємодія з населенням на засадах партнерства» (ст. 11) є основними детермінантами принципів і методів роботи, за якої поліцейський безпосередньо взаємодіє із суспільством, його верствами та окремими громадянами. Оскільки довіра населення до поліції є основним критерієм оцінки ефективності діяльності органів і підрозділів поліції (ст. 11 Закону) [15], її формування нерозривно пов'язане з толерантністю, відкритістю, неупередженістю, прозорістю, гуманістичністю – соціокультурними та професійно-орієнтованими цінностями як підґрунтям ефективної комунікативної взаємодії сучасного українського поліцейського з населенням при виконанні службових завдань [5].

Спілкування – особлива форма людської взаємодії і міжособистісних взаємин, яка має багато функцій, завдань, різновидів, а тому існує багато визначень цієї діяльності [2].

Спілкування – це процес встановлення і підтримання цілеспрямованого, прямого чи опосередкованого певними засобами контакту між людьми.

Професійне спілкування – це специфічна форма контактів і взаємодії людей, котрі презентують не лише самих себе, а й свої організації.

Професійне спілкування працівників національної поліції – це взаємодія в основу якої покладено знання про спілкування та урахування умов їх застосування з метою впливу на правосвідомість і поведінку інших осіб.

Фахівці визначають *особливості професійного спілкування*:

- наявність офіційного статусу об'єктів спілкування;
- встановлення взаємовигідних контактів та підтримка зв'язків між представниками організацій, що становлять взаємний інтерес;
- попереднє узгодження мети, змісту і прогнозування можливих наслідків при плануванні ділових контактів;
- конструктивний характер взаємовідносин, спрямування їх на вирішення конкретних завдань;
- взаємна узгодженість прийняття рішень, домовленість і подальша організація партнерської взаємодії;
- важливість кожного партнера як особистості;
- спрямованість на безпосередню діяльність, а не на проблеми, що бентежать внутрішній світ.

Кінцева мета професійної комунікації – ефективна співпраця. Для того, щоб це стало можливим, вона повинна базуватись на моральних цінностях, моральній культурі, на таких правилах і нормах поведінки, які сприятимуть кооперації та синергії. А саме: взаємодовіра, повага, відкритість щодо своїх намірів і дій, запобігання обману та невиконанню взятих зобов'язань. Чимало організацій мають розроблений кодекс честі для службовців. Спілкування, яке має моральну основу, є ефективнішим і прогресивнішим.

У професіях соціономічного типу продуктивна, а іноді деструктивна, конфліктна комунікація (наприклад, між поліцейським і правопорушником, слідчим і підозрюваним, між кривдником та потерпілим тощо) є головним засобом несилового вирішення проблем.

Соціальна сутність спілкування означає, що воно зазвичай здійснюється в середовищі, де суб'єкт спілкування постає як носій соціального досвіду. Соціальний досвід спілкування проявляється у змісті інформації (знання, певні відомості, домовленості про способи діяльності), у засобах (вербальна й невербальна комунікація), у формах комунікації, вироблених

у процесі історичного розвитку (усні, письмові й технічні засоби комунікації).

Спілкування допомагає реалізувати чимало форм людських стосунків, включаючи сімейну близькість, дружбу, прихильність, співпрацю, групові форми, управлінську комунікацію, дискусію, суперечку, психологічний вплив, конфлікт, мову ворожнечі тощо. Існує чимало підходів до класифікації функцій спілкування. Чимало дослідників виокремлює такі функції:

- перцептивна;
- інформативно-комунікативна;
- регулятивно-комунікативна (інтерактивна);
- емоційно-комунікативна.

Перцептивна функція – пізнання людьми один одного в процесі спілкування. Мова йде про бажання людини відкритися чи навпаки, не показувати своїх емоцій, думок, почуттів, якостей. Варто звернути увагу, що існує чимало комунікативних бар'єрів, серед яких і соціальні стереотипи, які створюють хибне перше враження.

Інформаційно-комунікативна функція – це різні форми та засоби передавання інформації, завдяки яким можливе набуття знань про факти та теорії, досвід діяльності, узгодження дій та порозуміння. Комунікація дійсна тоді, коли інформація прийнята, незважаючи на перешкоди зрозуміла та прийнята до опрацювання. Обмін інформацією передбачає також взаємний психологічний вплив, який може бути несвідомим чи усвідомленим, завдяки чому – особливо дієвим.

Регулятивно-комунікативна (інтерактивна) функція – передбачає не лише обмін інформацією, пізнання суб'єктами комунікації один одного, а й порозуміння та їх узгоджену діяльність, яка досягається завдяки дії механізмів переконання, навіювання, наслідування, обмін діями та ін. Визначають два види взаємодії: співробітництво (кооперація) та суперництво або конкуренція.

Емоційно-комунікативна функція – залежна від емоційної сфери людей, між якими складаються стосунки, симпатія, ан-

типатія. У процесі спілкування виникають і проявляються людські емоції та почуття.

Виокремлюють комунікацію вербальну та невербальну. Вербальна (словесна) комунікація – комунікація за допомогою усної і писемної мови. Успіх словесної (вербальної) комунікації залежить від п'яти найважливіших елементів (за Г. Ласуелом).

До них належать:

1. Комунікатор (той, хто передає інформацію);
2. Текст інформації (повідомлення, що передається);
3. Канал (як здійснюється передача повідомлення);
4. Адресат (кому спрямована інформація);
5. Результат (чи досягнута мета комунікатора).

Невербальна комунікація – комунікація за допомогою немовних засобів (жести, міміка, виразність мовлення – інтонації, гучність, паузи, манера поведінки, оформлення зовнішності – аксесуари, макіяж тощо). Вербальні та невербальні (паралінгвістичні) засоби комунікації доповнюють один одного, проте інколи жести суперечать словам, що може бути ознакою спроби ввести в оману [10].

Спілкування як живий процес безпосередньої комунікації виявляє емоції тих, хто спілкується, утворюючи невербальний контекст обміну інформацією. Засоби невербальної комунікації (погляд, його спрямування, посмішка тощо) як елементи «мови почуттів» значно посилюють виразність вербальної комунікації, а за певних обставин можуть її замінювати. Мовчання, погляд, жести іноді дають більше інформації про стосунки людей, ніж слова. Професор психології А. Мехрабян зазначає, що при спілкуванні з іншою людиною ми передаємо своє повідомлення на трьох різних рівнях. Нижче наведено відсоток ефективності передачі інформації по кожному з трьох рівнів [9]:

- 7% слова: тлумачення словесного змісту повідомлення
- 38% парамова (пара – префікс у давньогрецькій мові, який означає поряд, повз) – невербальні звукові сигнали, які оформлюють мову – тональність, звук, темп, паузи,

зітхання тощо. Навіть мовчанням люди здатні висловити презирство, осуд, схвалення, повагу

- 55% мова тіла: включаючи все, від виразу обличчя до постави тіла

На якість комунікації впливає міжособистісний простір (дистанція спілкування) – це суб'єктивний просторовий критерій емоційної близькості людей. Вибір оптимальної дистанції в процесі спілкування залежить від наступних показників [1; 4]:

- від віку (з часом відстань у спілкування збільшується);
- від статі (зазвичай жінки стоять чи сидять ближче до співрозмовника, ніж чоловіки);
- від статусу;
- від психологічних особливостей (психологічно врівноважені люди підходять ближче, тоді як тривожні намагаються триматися віддалено, така ж залежність між екстраверсією та інтраверсією);
- від національних стандартів поведінки (уродженці південних країн спілкуються на більш близькій дистанції, ніж північних);
- від ступеня знайомства.

Надто близька відстань при спілкуванні вносить у стосунки дискомфорт, партнер оцінюється як нав'язливий чи невихований, надто велика – може ранили самолюбство та гідність, партнер буде сприйматися як гордовитий, пихатий. У міру зростання зацікавленості предметом розмови дистанція може скорочуватися, у тому числі й у випадках, коли людина з більш високим соціальним статусом виходить із-за столу, що виконує роль своєрідного бар'єра, і сідає збоку, ніби демонструючи цим довірчий характер розмови.

Виокремлюють чотири просторові зони спілкування:

- інтимна зона (15–46 см) – спілкування з близькими людьми;
- особиста зона (46–125 см) – відстань спілкування з друзями і однодумцями;

- соціальна зона (1,2–2,5 м) – відстань під час переговорів з приятелями і колегами по роботі;
- публічна (більш, ніж 2,5 м) – ділові переговори, візити до вищих чиновників.

Психологи також визначають рівні спілкування:

- маніпулювання (від грубого поводження, шантажу, погроз, приниження до такої поведінки, де, наприклад, навіть лестоці приємні адресату);
- конкуренція, суперництво (від спілкування на основі принципу «людина людині – вовк», до такого, коли чесне суперництво сприяє певному рухові вперед);
- співробітництво – спілкування на основі принципу «людина людині – друг»: де проявляються гуманістичні установки, високий рівень культури.

Спілкування опосередковується певними соціальними ефектами. Один з ефектів міжособистісного сприйняття – «ефект ореола», який виявляється у впливі загального враження про іншу людину на сприйняття і оцінку властивостей її особистості. Якщо загальне враження сприятливе, то її позитивні якості переоцінюються, а негативні не помічаються, і навпаки. Під впливом цього ефекту, наприклад, працівник поліції може не звернути уваги на перші кроки «хронічного» правопорушника до виправлення і, природно, не зможе підтримати його в цьому.

Інший ефект – «ефект послідовності», який виявляється в тому, що на формування образу людини і враження про неї в разі суперечливої інформації найбільш вагомими є відомості, які були отримані першими. Якщо це стосується знайомої людини, то навпаки – останні.

«Ефект стереотипізації» виявляється в оцінці людини на підставі поширення на неї якостей, властивих певній соціальній групі. Переважна більшість з нас виявляє схильність до певної стереотипізації – стереотип «учителя», «учня-відмінника», «злочинця» й т.ін. Стикаючись з представником певної групи, ми наперед наділяємо його якостями, типовими для людей, при-

належних до даної групи. І часто буває дуже важко позбутися цієї тенденції. Ефекти соціального сприйняття тісно пов'язані з соціальною установкою. Сама соціальна установка може бути визначена як внутрішня готовність людини до упередженого сприйняття іншої людини. Особливо велике значення має установка під час формування першого враження про незнайому людину. В одному психологічному експерименті двом групам людей була показана світлина однієї і тієї ж людини. Але першу групу заздалегідь повідомили, що людина на світлинці – злодій, а другій групі про ту ж людину було сказано, що це – вчений. Після цього кожній групі було запропоновано скласти психологічний портрет цієї людини.

У першому випадку були отримані відповідні характеристики: глибоко посаджені очі свідчили про приховану злість, масивне підборіддя – про рішучість «йти до кінця» в злочині тощо. Відповідно, у другій групі ті ж «глибоко посаджені очі» говорили про глибину думки, а масивне підборіддя – про силу волі та наполегливість у подоланні труднощів.

У зв'язку з цим необхідно відзначити, що працівникам правоохоронних органів дуже важливо враховувати особливості міжособистісного сприйняття в своїй діяльності, прагнути зводити нанівець негативний вплив ефектів соціального сприйняття, уникати поведінки під впливом соціальних установок. Так, наприклад, при підготовці до розпізнавання злочинця слідчому слід уникати таких формулювань, як: «Зараз Ви повинні впізнати злочинця, який Вас пограбував». Такі формулювання призводять до виникнення установки на сприйняття злочинця. У цих випадках слід використовувати нейтральні формулювання, як от: «Зараз серед пред'явлених для розпізнавання осіб Ви можете впізнати людину, яка відняла у Вас гаманець з грошима». Це знижує можливість негативного впливу установки.

Спілкування – одна з форм взаємодії людей. Процес обміну повідомленнями між людьми є невіддільною частиною їхнього соціального буття і засобом формування та функціонування їх-

ньої свідомості, індивідуального та суспільного. За допомогою професійного спілкування відбувається взаємодія людей у ході спільної діяльності, передача досвіду. Спілкуючись з населенням, поліцейські виконують службові завдання, від їхнього уміння спілкуватися з громадянами, встановлювати психологічний контакт залежить виконання поставлених завдань та ефективність їхньої службової діяльності. Комунікативні навички поліцейського є найбільш важливими елементами в структурі професійної майстерності працівників поліції [11].

2. Алгоритм спілкування з різними категоріями громадян

Поліцейський виконує свої службові обов'язки в тісній співпраці та взаємодії з населенням, територіальними громадами та громадськими об'єднаннями на засадах партнерства і спрямовує свою діяльність на задоволення їх потреб. Незалежно від посади чи звання у відносинах із населенням поліцейський зобов'язаний:

- бути тактовним та доброзичливим;
- висловлювати вимоги чи зауваження, що стосуються особи, у ввічливій та переконливій формі;
- надати можливість особі висловити власну думку;
- до всіх потерпілих від злочинів або інших правопорушень проявляти повагу, охороняти їхню безпеку та право на невтручання в особисте життя.

За будь-яких обставин і відносно будь-якої людини як у робочий, так і в неробочий час поліцейський зобов'язаний дотримуватися норм професійної етики [3].

Комунікація є важливою у взаємовідносинах між поліцейським і громадянами. Зокрема, в Розділі II Закону України «Про Національну поліцію» [15] у ст. 11 одним із принципів діяль-

ності поліції визначено «Взаємодію з населенням на засадах партнерства», згідно з яким:

1. Діяльність поліції здійснюється в тісній співпраці та взаємодії з населенням, територіальними громадами та громадськими об'єднаннями на засадах партнерства і спрямована на задоволення їх потреб.

2. Із метою визначення причин та/або умов учинення правопорушень планування службової діяльності органів і підрозділів поліції здійснюється з урахуванням специфіки регіону та проблем територіальних громад.

3. Рівень довіри населення до поліції є основним критерієм оцінки ефективності діяльності органів і підрозділів поліції».

Натомість ст. 41 Закону («Поліцейське піклування») підкреслює, що:

Поліцейське піклування може здійснюватися щодо:

- неповнолітньої особи віком до 16 років, яка залишилася без догляду;
- особи, яка підозрюється у втечі з психіатричного закладу чи спеціалізованого лікувального закладу, де вона утримувалася на підставі судового рішення;
- особи, яка має ознаки вираженого психічного розладу і створює реальну небезпеку оточуючим або собі;
- особи, яка перебуває в публічному місці і внаслідок сп'яніння втратила здатність самотійно пересуватися чи створює реальну небезпеку оточуючим або собі».

Авторитет поліцейських багато в чому залежить від уміння ефективно спілкуватися. Професійне спілкування поліцейського – це такий акт комунікативної поведінки, який здійснюється для вирішення поліцейським певних професійних завдань. Професійні особливості такого спілкування визначаються:

- результатом, що має бути отриманим (дача показань, встановлення істини, зміна поведінки громадянина тощо);
- протіканням його в режимі права і правовідносин;
- контактом із непростими людьми;

- обставинкою напруженості, конфліктності, протиборства.
- На якість та хід спілкування впливають певні умови:
- місце (вулиця, приміщення);
 - час (ранок, день, вечір);
 - обставини спілкування (звичайні або конфліктні);
 - тривалість спілкування.

Під час виконання своїх безпосередніх обов'язків патрульний поліцейський постійно контактує з громадянами: дітьми, потерпілими, правопорушниками, людьми похилого віку, людьми з інвалідністю, а також з групами осіб.

Для ефективного спілкування з дітьми різного віку потрібно забезпечити задоволення їхніх базових потреб: потреби в безпеці; потреби в безумовній любові; потреби у визнанні; потреби в пізнанні та набутті навичок; потреби бути собою; потреби бути дитиною. Для цього необхідно викликати в дитини відчуття безпеки та захищеності, добре ставитися до неї, відзначати її здібності, бути прикладом для наслідування, сприймати дитину такою, якою вона є. Спілкуючись із дітьми та підлітками, представник закону передусім повинен побудувати розмову на довірі до себе, налагодити спілкування на взаємних інтересах. Під час спілкування поліцейський повинен діяти максимально доброзичливо, коректно й обережно [12, 13].

Алгоритм спілкування працівника поліції з дитиною дошкільного віку:

- вести бесіду на рівні очей. Сісти поруч із дитиною або напроти неї;
- підтримувати доброзичливий, товариський стиль розмови, без «сюсюкання»;
- говорити зрозумілою дитині мовою.
- можливо вживати неформальні привітання, типу «Привіт!»;
- представитися своїм іменем, а не повним званням;
- говорити на цікаві дитині теми, щоб заспокоїти її та вивести на розмову.

Перелік можливих питань:

- Як тебе звати?
- Ти тут сам/сама?
- Ти сюди сам/сама прийшов/ла?
- Де твої мама чи тато?
- Ви домовлялись, що ти будеш їх тут чекати?
- Де Ви домовлялись зустрітись?
- Як звати твою маму? Як вона виглядає?
- Де ви живете?
- Ти знаєш телефон мами? Тата? Друзів чи знайомих?

Під час спілкування з дітьми молодшого шкільного віку (6–9 років) слід враховувати, що вони вже мають достатній словниковий запас для висловлювань, можуть описувати подробиці, пояснювати хід подій. У такому віці вже пам'ятають факти протягом тривалого часу, розрізняють категорії «добре» та «погано», мають власну думку. Їхнє мислення та оцінки контрастні (добре-погано, свої-чужі, правильно-неправильно).

Діти та підлітки зазвичай є більш емоційними та менш контрольованими співрозмовниками, ніж дорослий. Вони мають яскраву уяву, можуть щиро вірити у деякі речі, які насправді не відбувались, можуть забувати, плутатись у свідченнях.

Підлітки (10–14 років) виявляють здатність вільно виражати свої емоції, схильність до брехні для самозахисту від негативних наслідків, до дорослого ставляться з довірою і відкритістю. Для них надважливим є особистий приклад дорослих, громадське оцінювання їхніх вчинків, знань і особистих якостей.

У діяльності поліцейського можуть виникнути ситуації, коли необхідно спілкуватись одразу із групою підлітків, які налаштовані недружно по відношенню до поліцейського.

Алгоритм спілкування працівника поліції з групою підлітків:

- доброзичливий тон спілкування, без надмірних нарікань, та повчань;
- спілкування як з дорослим (на рівних). «Я вас розумію. Був такий самий як і ви. Я хочу, щоб ні у вас, ні в мене не було проблем. Щоб ви собі не нашкодили»;

- намагайтесь розділити групу;
- будуйте діалог через лідера підлітків, або через особу, яка має найменшу стійкість до тиску;
- апелюйте можливістю проблем у батьків;
- пояснюйте свої дії підлітку, та висвітліть наслідки його дій;
- дізнайтеся ім'я, телефони, адресу проживання батьків.

Під час спілкування з особами юнацького віку (15–18 років) слід опиратися на їхні морально-вольові якості. Юнаки та юнки у спілкуванні вибіркові, усвідомлюють цінність власної особистості, своєї неповторності, прагнуть рівності стосунків з дорослими як із друзями чи порадиниками. У цьому віці посилюється увага до особистісних, внутрішніх, власне психологічних якостей людини, на основі чого робиться висновок про неї. Врахуйте, що небажання чи невміння дорослих визнавати автономію юнаків та юнок часто призводить до конфліктів. К процесі спілкування контролюйте власні емоції та уникайте проявів негативного емоційного впливу на юну психіку, адже це може ускладнити спілкування та призвести до виникнення негативних установок щодо поліцейських. Підтримуйте доброзичливий, товариський стиль розмови, демонструйте своє позитивне ставлення (через привітний погляд, посмішку тощо).

Іноді, наприклад, у разі виникнення дорожньо-транспортної пригоди чи іншої надзвичайної події, виникає необхідність у спілкуванні з потерпілими чи свідками події. Передусім правоохоронець повинен відрекомендуватися, з'ясувати, як правильно звертатися до потерпілих чи свідків, підбираючи тон голосу і враховуючи психоемоційний стан потерпілих.

Алгоритм спілкування працівника поліції з дітьми, які постраждали внаслідок військових дій [2, 12, 13, 14]:

На сьогодні в умовах воєнного стану найбільш уразливими категоріями громадян є діти, які не просто змушені змінювати звичні для них умови життя, а й втрачають своїх рідних і близьких, стають свідками страшних злочинів російських військових проти мирного населення. У такій ситуації поліцейському варто

знати й уміти дотримуватися правил професійного спілкування з дітьми, які постраждали внаслідок воєнних подій. Ці правила можна сформулювати так:

1) залишайтеся стабільним і врівноваженим: стан, у якому дорослі говорять з дитиною під час війни, важливіший за власне слова. Страх втрати контролю – найбільший для дитини після страху втрати близької людини. Коли дитина бачить, що дорослий не контролює ситуацію, не контролює сам себе – це лякає;

2) якщо рідні дитини перебувають у найбільш небезпечних районах бойових дій, варто розповідати, що вони роблять, описувати ситуацію, що відбувається. Проговорити прості, лаконічні механізми, як можна підтримати одне одного й тих, хто в небезпеці, поговорити з ними телефоном або написати в месенджер, якщо це можливо;

3) називайте речі своїми іменами: не можна говорити про загиблих, що вони «заснули», «пішли», бо це може нав'язати страх, що спати – означає померти. Треба казати як є – людина померла, якщо дитина про це питає. Діти розуміють, що життя скінчилося. Із 4–5 років вони починають ставити ці запитання, це вікова норма. Говорячи про смерть, обов'язково повертати в бік безпеки: завжди закінчувати цю розмову словами: «Ти тут у безпеці! Ми знаємо, що робити, щоб подбати про тебе»;

4) у разі втрати близької людини допоможіть дитині знайти стабільного дорослого, можливо, родича або близького знайомого родини, на якого можна опертися. Саме завдяки цій людині дитина може відчувати, що її дитячий світ не розвалився повністю. Порадьте дорослому, який стане піклуватися про дитину, горювати, плакати, дозволяти і не зупиняти ці прояви, згадувати, говорити стільки, скільки дитині потрібно. Багато обіймати. Згадувати весь рід, тих, хто метафорично стоїть за нами, ніби янголи-охоронці;

5) якщо психологічний стан дитини досить важкий, порадьте дорослому звернутися до психолога. Коли поруч із дитиною немає нікого, хто може підтримати, коли дорослим самим на-

стільки важко, що вони не можуть впоратися із втратою, потрібно звернутися до фахівця. Бо така втрата є втратою довіри до світу. Дитина може завмерти й відмовитися від подальшого розвитку. Можливе тривале порушення сну. Може з'явитися аутоагресія – ушкодження самого себе. Тоді дитина буде бити, різати себе, обкушувати собі шкіру, нігті. Це все – привід звернутися до фахівця. Отже, під час воєнних подій поліцейському необхідно стати ще й гарним психологом, розуміти почуття дитини і знати шляхи допомоги маленьким громадянам.

Алгоритм спілкування працівника поліції з дієздатним потерпілим (свідком):

- представлення;
- запитання «Чим я можу Вам допомогти?», «Чи потрібен лікар?», «Що сталося?»;
- вияв співчуття, словесної підтримки;
- тактовне опитування;
- переконання, що буде зроблено все можливе задля відновлення справедливості.

Іншим є перебіг спілкування з правопорушником. Під час припинення правопорушення поліцейський змушений спілкуватися з особами, поведінка яких є девіантною. Таких осіб потрібно завжди уважно вислуховувати, виявляючи психологічну стійкість.

Алгоритм спілкування працівника поліції з правопорушником:

- виявляти толерантність, урівноваженість, чітко висловлювати власну позицію згідно із законом щодо вчиненого порушення;
- усі дії поліцейського мають відбуватися лише в межах закону;
- варто бути обережним у спілкуванні, адже правопорушник заздалегідь чекає від поліцейського будь-якого підступу, обману;
- не обіцяти правопорушнику того, чого виконати не в змозі;
- запропонувати правопорушнику спільно вирішувати ситуацію, що склалася;

- поліцейський покликаний прагнути того, щоб порушник усвідомив неправомірність своїх дій і небезпеку допущеної ним провини.

Нерідко специфіка роботи патрульного поліцейського передбачає спілкування з людьми похилого віку та людьми, які мають різноманітні фізичні вади, наприклад ваду слуху, а також спілкування з людьми з інвалідністю.

Алгоритм спілкування працівника поліції з людьми з інвалідністю:

З людиною у візку [14]:

- не можна самовільно без дозволу котити візок;
- під час спілкування обличчя співрозмовників мають бути на одному рівні (треба присісти або сісти поруч на стільці);
- у процесі спілкування з людиною в кріслі-візку, яка є разом із супровідником, потрібно насамперед звертатися і розмовляти з нею, а не із супровідником; часто люди у візку бояться звертатися по допомогу. Треба зробити крок назустріч і спитати про те, чим можна допомогти. Допомога має бути ненав'язливою і не надмірною.

З людиною з вадами слуху й мови:

- під час розмови з людиною з вадами слуху й мови необхідно дивитися безпосередньо на співрозмовника, повільно та чітко промовляти слова з виразною мімікою. Важливо, щоб джерело світла не було за вашою спиною, бо в такому випадку ваше обличчя буде затінене;
- необхідно мати можливість спілкуватися за допомогою переписки: мати аркуші паперу, блокнот, ручку/олівець тощо. Звичайно, треба писати читабельним почерком, не формулювати довгих фраз;
- не затемнювати обличчя, особливо уста, і не закривати його руками, волоссям тощо;
- щоб привернути увагу людини, яка не чує, необхідно торкнутися її злегка за плече або помахати до неї рукою.

Починати розмову після того, коли вас помітили. Кричати не варто;

- якщо людина з вадами слуху й мови користується послугою сурдоперекладача, то у процесі спілкування необхідно дивитися на того, хто звернувся за послугою, тобто на людину з вадами слуху й мови, а не на перекладача.

З людиною з вадами зору:

- спілкуючись із незрячою людиною, необхідно представитися хто ви, які маєте повноваження, після чого запитати, чим можете допомогти;
- під час супроводу у приміщенні слід попереджувати про перешкоди, які є на шляху, наприклад: «Зараз будуть сходи, двері з порогом тощо». За можливості озвучувати інформацію про оточення;
- якщо незрячу людину припровадили до кабінету службової особи, потрібно інформувати, куди її привели, назвати цю людину та інших присутніх;
- якщо збираєтеся читати, попередьте про це;
- не можна замінювати читання будь-якого документа його переказом, особливо, якщо при цьому треба поставити підпис;
- не можна тягнути незрячу людину за собою. Треба попередити про необхідність руху та чітко пояснити, куди потрібно прямувати.

Розглянемо інші професійні ситуації, що потребують вияву комунікативної компетентності з боку працівників національної поліції.

Алгоритми спілкування працівника поліції з жертвою (свідком) насилля:

- не розпитуйте потерпілого про подробиці того, що сталося. У жодному разі не звинувачуйте його в тому, що сталося;
- дайте потерпілому зрозуміти, що він може розраховувати на вашу підтримку;

- домагайтеся, щоб він говорив: «Це не моя провина, винен насильник»; «Було зроблено усе можливе в таких обставинах», що дасть змогу не сформуватися комплексу провини, та полегшить психоемоційні переживання;
- спробуйте дізнатись про наявність тілесних ушкоджень, по можливості надайте першу медичну допомогу.

Алгоритм спілкування працівника поліції з особою, що перебуває у стані зміненої свідомості:

- встановити, чи може людина розмовляти: «Ви мене чуєте?»;
- попросити повторити за Вами певну фразу, переконатися, що Вас не тільки чують, але й розуміють;
- визначити, чи потрібна медична допомога, у разі необхідності викликати лікарів;
- якщо особа спроможна говорити (або ж за наявності у неї документів), встановити її прізвище, ім'я, місце проживання;
- спробувати зв'язатися з рідними або близькими особи, повідомити про місце її перебування.

Алгоритм спілкування працівника поліції з іноземцем:

- представитися;
- виявляти доброзичливість;
- упевнитися, що іноземець розуміє українську мову;
- якщо так, то уповільнити темп мовлення, виразно промовляти слова, робити логічні наголоси;
- якщо іноземець не розуміє української мови, то скористатися онлайн перекладачем, або встановити, чи є поруч людина, яка могла б виступити в ролі перекладача;
- якщо посередника не знайшлося, перейти на мову жестів;
- вживайте слова, що можуть мати однакові значення в різних мовах (police, help, documents, metro);
- перевірити документи;
- за потреби доправити особу до райвідділу;
- викликати перекладача.

Алгоритм спілкування працівника поліції з громадянами під час проведення масових заходів:

- говорити гучно, чітко, впевнено;
- стисло відповідати на відволікаючі запитання, не втрачаючи пильності;
- не вступати в дискусії;
- стежити за певним сектором, що охороняється, звертати увагу на можливих провокаторів;
- керувати ситуацією за вказівкою командира;
- при спілкуванні із великою кількістю осіб, робіть основний акцент на спілкуванні із лідерами угруповання;
- при спілкуванні із громадянами, важливо стояти до них обличчям або в півоберта, щоб бачити їхні дії;
- намагатись тримати всіх учасників події в полі зору, на відстані декількох метрів. По можливості, не допускаючи аби хтось заходив збоку або з-за спини;
- звертати особливу увагу на сторонніх людей (мати з дитиною, яка випадково потрапила в натовп, громадяни похилого віку), намагайтесь виводити їх з натовпу;
- уважно слідкуйте за власним сектором, при нагоді вираховуйте провокаторів, порушників правопорядку, аби за необхідності нейтралізувати їх або фіксувати їхню зовнішність для подальших слідчих дій;
- у випадках коли, поліцейський протистоїть великому скупченню людей, в першу чергу слідкувати за власною безпекою та безпекою сторонніх громадян (тих, що не мають відношення до групових акцій).

Необхідно окреслити новий вектор у комунікації поліції України, який умовно можна назвати «Діалог та медіація – основні інструменти поліції майбутнього». Про такі нововведення свідчить створення в Національній поліції нового підрозділу превентивної комунікації (поліції діалогу), підготовка працівників для якого здійснюється за принципом скандинавської моделі (мінімізація демонстрації сили). Основними завданнями праців-

ників цього підрозділу є моніторинг та аналіз інтернет-мережі щодо запланованих заходів з масовою участю громадян; оцінка ступеню ризику під час їх проведення; моніторинг настрою учасників та передбачення зміни розвитку ситуації; встановлення комунікативного контакту як з організаторами, так і з учасниками масових заходів тощо. Необхідно окреслити новий вектор у комунікації поліції України, який умовно можна назвати «Діалог та медіація – основні інструменти поліції майбутнього». Про такі нововведення свідчить створення в Національній поліції нового підрозділу превентивної комунікації (поліції діалогу), підготовка працівників для якого здійснюється за принципом скандинавської моделі (мінімізація демонстрації сили). Основними завданнями працівників цього підрозділу є моніторинг та аналіз інтернет-мережі щодо запланованих заходів з масовою участю громадян; оцінка ступеню ризику під час їх проведення; моніторинг настрою учасників та передбачення зміни розвитку ситуації; встановлення комунікативного контакту як з організаторами, так і з учасниками масових заходів тощо [5].

Алгоритм спілкування працівника поліції з особами, які мають спеціальний статус (народні депутати України, депутати місцевих рад, співробітники дипломатичних представництв та працівники консульських установ під час виконання службових обов'язків:

- повідомити про інцидент свого керівника;
- перевірити документи, щоб упевнитися в правдивості слів;
- у випадку погроз чи маніпуляцій пояснити, що такі дії можуть бути кваліфіковані, як погрози чи корупція;
- якщо порушник починає телефонувати комусь, погрожуючи положенням цієї людини, відмовтеся брати слухавку, посилаючись на пряму заборону використовувати телефони сторонніх осіб.

Алгоритм спілкування працівника поліції з представниками засобів масової інформації (ЗМІ):

- врахувати, що опублікована інформація стане відомою не лише адресатам, а й тим, проти кого її спрямовано;
- пам'ятати про таємницю розголошення інформації.

Алгоритм спілкування працівника поліції з громадянами, які повернулися із зони військових дій:

- ставитися до таких громадян обережно, з розумінням та повагою;
- уникати різких рухів, гучного тону мовлення;
- не реагувати на провокації;
- намагатися уникати погроз, наказів, використання авторитарного стилю у спілкуванні, силових дій щодо співрозмовника.
- варіанти відповідей у випадку провокативних питань: «Чому Ви тут, а не на фронті?»:
 - У зв'язку з необхідністю забезпечити лад у тилу.
 - У зв'язку з необхідністю захисту правопорядку, щоб сім'ї не боялися ввечері повертатись додому.
 - Кожен виконує свої накази. Ви виконуєте накази свого керівництва. У мене також є керівник і я виконую його накази.
 - Ми маємо достатньо зовнішніх ворогів, щоб ще й один із одним конфліктувати.

Отже, основні вимоги культури спілкування з громадянами, що повернулися із зони воєнних дій ґрунтуються на повазі та вимогах загальнолюдської моралі та етичних і культурних цінностях сучасного суспільства.

Загальні поради щодо культури спілкування працівників поліції з пересіченими громадянами

Для будь-якого правоохоронця важливою умовою професіоналізму є вміння встановити контакт з громадянами, викликати довіру і бажання відвертої розмови. Працівник поліції повинен вміти уважно слухати, активно управляти перебігом бесіди, тобто володіти мистецтвом спілкування. Так, з метою оптимізації роботи правоохоронців було вироблено загальні поради щодо успішного спілкування їх із громадянами:

- будьте чемними та привітними (ураховуючи звісно обставини за яких відбувається спілкування);
- мінімізуйте використання категоричної лексики у своїй мові;
- виявіть чуйність до оточуючих, що цілком укладається у визначення «поліцейського піклування»;
- умійте вислухати та надати вичерпну відповідь у разі необхідності (якщо ваша відповідь виявиться незрозумілою, не дратуйтеся і, не підвищуючи голосу, повторіть її, роз'ясніть сенс сказаного. Пам'ятайте, що запальність не робить ваше пояснення більш зрозумілим);
- допомагайте дітям, громадянам похилого віку, особам з вадами, навіть, якщо вас про це не просять (зупиніть рух автотранспорту, щоб дати можливість зазначеній категорії громадян перейти вулицю);
- проявіть фахову майстерність під час затримання, не виявляйте агресивності та зухвальства (не підкликайте громадян до себе пальцем, підійдіть, назвіть своє звання і прізвище і в коректній формі, не вступаючи в суперечку, роз'ясніть, в чому полягає порушення і яка відповідальність за нього встановлена);
- у разі необхідності запропонуйте громадянину пред'явити паспорт, посвідчення водія або інші документи;
- перевіряючи документи, пам'ятайте, що будь-який громадянин, якого зупиняє працівник поліції за те чи інше порушення, відчуває, як правило, своєрідне почуття, що здатне корінним чином міняти його поведінку (ввічлива людина може раптом стати грубою, привітлива – агресивною, врівноважена – нетерплячою, спокійна – драгівливою, і, нарешті, сором'язлива – рішучою). Для того, щоб уникнути неприємних інцидентів, працівник поліції має завжди залишатися спокійним, ввічливим, уважним, готовим до рішучих дій;
- у разі зухвалої поведінки затриманого не підвищуйте голосу. Доведіть до його відома, що за образу службової особи він може бути притягнутий до відповідальності;

- уважно вислухайте пояснення громадянина, і якщо в його діях наявні пом'якшувальні обставини, обов'язково врахуйте їх, приймаючи рішення;
- поведіться стримано з громадянами, які перебувають у нетверезому стані, намагайтеся коректно роз'яснити, яку відповідальність тягне за собою неадекватна поведінка, і після цього вживайте рішучих заходів щодо запобігання порушення громадського порядку;
- не відповідайте грубістю, особливо при затриманні злочинців і осіб підозрюваних у скоєнні злочину (скориставшись найменшою помилкою у діях працівника поліції, вони намагаються підбурювати до групових хуліганських дій осіб, схильних до порушення громадського порядку, щоб за їх допомогою зникнути), слідкуйте за тим, щоб своєю поведінкою не спровокувати небажане розгортання подій;
- намагайтеся виконувати свої обов'язки так, щоб ваші дії були правомірними, зрозумілими для оточуючих і обов'язково вираженими в тактовній формі;
- будьте уважними, стриманими та коректними під час бесіди, не втрачайте самоконтролю, у якому б напряму вона не розвивалася;
- умійте визнати свою неправоту, якщо ви не праві.

Отже, професійна культура працівників поліції покликана утверджувати загальнолюдські цінності, відображати норми службової поведінки, сприяти доцільному вибору тих чи інших правил взаємовідносин та принципів професійної діяльності.

Професійне спілкування поліцейського – це різновид спеціально організованої взаємодії людей (керівників і підлеглих; працівників, рівних за посадовим становищем; працівників і представників засобів масової інформації; працівників та громадян; працівників і правопорушників), змістом якого є пізнання, обмін інформацією та вплив учасників комунікативного процесу один на одного з метою вирішення правоохоронних завдань.

В організації діяльності органів Національної поліції значимим є досвід співпраці з населенням. Саме від ефективності комунікації залежить громадська думка про Національну поліцію в цілому. Важливо, щоб поліцейський проявляв ввічливість, коректність, доброзичливість, демонстрував бездоганне знання закону та готовність завжди прийти на допомогу [3].

3. Командоутворення (тимбілдинг) як запорука ефективної діяльності підрозділів національної поліції України

Результативність діяльності будь-якої організації визначається не стільки зусиллями конкретних працівників, скільки успіхами командної роботи. Кожен керівник замислюється про злагоджену команду, а будь-який співробітник мріє про дружній колектив. Все це можливо реалізувати за допомогою тимбілдингу/ Групова робота має безліч переваг як для організації, так і для особистого зростання й розвитку кожного працівника [20].

Команда – це колектив фахівців, які поділяють цілі, цінності та загальні підходи до реалізації спільної діяльності чи спільного виконання важливого завдання, мають взаємодоповнюючі навички та беруть на себе відповідальність за кінцеві результати. Дружний, згуртований колектив дає значно більший ефект і має набагато потужніший потенціал, ніж сума досягнень кожного її члена окремо. «Спільна праця запалює в людях таку лють звершення, якої вони рідко можуть досягти поодиноці», говорив Ральф Уолдо Емерсон [18].

Зміст командоутворення полягає у створенні необхідних умов для посилення почуття згуртованості, формування командного духу, стійкого відчуття «ми»; розвитку комунікативних навичок групової роботи, довіри, розуміння і прийняття індивідуальних особливостей кожного; створення мотивації на спільну

діяльність; набуття досвіду високоефективних спільних дій, вміння працювати в команді; підвищення неформального авторитету керівників. Чи можемо ми назвати командою колектив курсантів які навчаються в одній групі, чи колектив працівників поліції одного підрозділу? Науковці зазначають, що команда – це не лише необхідність займатись однаковою діяльністю, а ще й низка інших критеріїв і ознак, а саме [18]:

- спільні цілі діяльності, які приймаються кожним із її членів на мотиваційному рівні;
- взаємодія на принципах партнерства та можливостях особистісного і професійного зростання;
- гармонійний розподіл ролей, де керівник є реальним лідером (Л. Карамушка та О. Філь);
- вміння міжособистісної взаємодії та прийняття рішень; взаємна та індивідуальна відповідальність; загальна ціль, спільні підходи та конкретний прогнозований результат (Й. Катценбах та Д. Сміт);
- продуктивність команди, яка досягається завдяки соціальній взаємодії, створює певний соціальний досвід членів команди, що дає можливість їх особистісному і професійному зростанню, яке, в свою чергу, веде до збільшення продуктивності (Р. Хакман, Р. Вагеман та Е. Лехман).

Таким чином, вміння співпрацювати, гармонійно розподіляти ролі між членами колективу; поєднувати усі можливі і необхідні ресурси, знання, уміння, емоції; досягати конкретного результату, створювати продукти; ставити спільні цілі і завдання для нових досягнень – є основними ознаками команди.

Слід зазначити, що у підрозділах сектору безпеки і оборони України існує практика проведення тренінгових занять з професійно-психологічної підготовки особового складу за напрямком згуртування колективу на етапі його формування. Так, на навчальних зборах поповнення, у новосформованих підрозділах Національної гвардії України проводять тренінг «Створення команди» [16.]. У період проведення табірних зборів у ЗВО зі спе-

цифічними умовами навчання для першокурсників впроваджують тренінг «Командоутворення» [4].

Загальне завдання цих тренінгів спрямовано на вирішення таких завдань [8]:

- зниження рівня адаптаційного шоку від зміни умов життєдіяльності;
- освоєння навиків командної роботи;
- розвиток поваги до товаришів; вдосконалення комунікації і процесів прийняття рішення;
- усвідомлення власних фізичних і психологічних можливостей та можливостей своїх товаришів, врахування їх при командній роботі;
- отримання емоційного задоволення від роботи в команді тощо.

На більш пізніх етапах розвитку колективів заходи з командоутворення організовують епізодично, в основному якщо спостерігаються негативні зміни у соціально-психологічному кліматі колективу.

Керівнику підрозділу, який бажає мати згуртований колектив, сильну команду однодумців, які досягають поставлених цілей буде корисно формувати її за допомогою спеціальних заходів, наприклад:

- пригодницькі перегони – це мультиспортивні перегони, сутність яких у подоланні дистанції з виконанням різнорівневих завдань і пошуком обов'язкових контрольних пунктів: спортивне орієнтування, велосипеди, вертикальні мотузки (спуски, переправи, підйоми), інтелектуальні креативні завдання тощо [18];
- проходження квесту – вже активно використовується ЗВО зі специфічними умовами навчання, адже саме цей метод дозволяє моделювати практичні ситуації та пропонувати типові службові завдання поліцейського.

Вирішуючи такі завдання курсанти підтверджують рівень засвоєння професійних компетентностей і вчаться працювати

в команді, а ще набувають навичок делегування повноважень, розвивають лідерські здібності, рівень довіри до учасників командної роботи та інші комунікативні складові [8].

Ефективність проведення тимблдингу на практиці є доведеною різними компаніями. Проте, як і кожен метод менеджменту, він має як позитивний вплив, так і негативні аспекти. Потрібно враховувати, що всі люди різні і по-різному сприймають те, що з ними відбувається. Отже, наведемо основні переваги та недоліки використання такого методу, як тимблдинг (Табл. 1) [20].

Таблиця 1

Переваги та недоліки використання тимблдингу

Переваги	Недоліки
Отримання співробітниками психологічного розвантаження	Занадто тривале, бурхливе і супроводжується конфліктами обговорення негативних моментів, які сталися на заході
Досягнення згуртованості колективом компанії	Зниження самооцінки у деяких членів колективу
Між співробітниками виникає атмосфера взаємної підтримки та допомоги	Тимблдинг проводиться в неробочий час, тому співробітники не завжди охоче погоджуються і приходять на захід
Налагоджується психологічний клімат в колективі, що позитивно впливає на роботу кожного працівника	Не всі співробітники розуміють значення командних змагань, тому ставляться до змагань «з прохолодою» і не націлені на результат
Підвищується ефективність роботи	Якщо співробітників примушувати до такого роду заходів, то можуть виникнути конфліктні ситуації з керівництвом

Отже, тимблдинг дозволяє об'єднати кожного окремого працівника поліції в єдину систему – колектив – для налагодження відносин всередині організації та успішної роботи кожної її ланки. У разі згуртування колективу підвищується працездатність,

працівники більш мотивовані та зацікавлені в успішній роботі. Тимблдинг є не просто методом згуртування колективу, він виконує дуже важливу навчальну функцію, а саме – навчання роботі в команді. До того ж цей метод дозволяє дати розуміння співробітникам про важливість роботи всіх і кожного.

Тематика рефератів

1. Комунікація та спілкування. Складові компоненти комунікації: передача інформації, сприйняття інформації, взаємодія поліцейських.
2. Роль спілкування в діяльності поліцейського.
3. Правила ефективної комунікації.
4. Стилi конфліктного спілкування.
5. Міжособистісно-комунікативна складова професійної спрямованості майбутнього поліцейського.
6. Правила безконфліктного спілкування.
7. Принципи взаємодії та партнерства в правоохоронній діяльності.
8. Типи спрямованості у спілкуванні.
9. Основи тимблдингу.
10. Типологія комунікативних психосоціотипів.

Практичні завдання до теми

Вправа 1.

Застосування позитивної лексики у професійному спілкуванні.

Мета: навчитися висловлюватися позитивною лексикою.

Інструкція: пояснюється різниця між негативною та позитивною лексикою. Надається список висловів негативної лексики з пропозицією їх переформулювати у позитивні:

1. Не палить.
2. Не ходіть по газонах.
3. Не перевищуйте швидкість.
4. Не чиніть опір працівнику поліції.

5. Не висловлюйтесь ненормативною лексикою.
6. Не вживайте алкоголь у громадських місцях.
7. Не кричіть.
8. Не сперечайтесь.

Вправа 2.

Інструкція: доповніть схему «Причини виникнення психологічних бар'єрів» відсутніми елементами:



Вправа 3.

Інструкція: Охарактеризуйте типи комунікативної поведінки (агресивної, пасивної, асертивної) учасників діалогу в таких ситуаціях:

1. Виклик наряду поліції за запитом: домашнє фізичне насильство з приводу розподілу спадщини.
2. Суперечка між керівником і підлеглим з приводу упередженого ставлення з боку керівника.

Вправа 4.

Інструкція: перегляньте за допомогою інтернет-ресурсів один із запропонованих кінофільмів: серіал «Теорія брехні», к/фільми «Брехун. Брехун», «Винахід брехні» (США). Виокреміть ключові вербальні й невербальні ознаки неправдивих свідчень кіногероїв.

Вправа 5. «Метаплан»

Інструкція: на шаблонах «метаплану» потрібно розглянути ситуацію командної роботи.

КОМАНДА			
Що потрібно для роботи в команді?			
1.	2.	3.	4.
Якою повинна бути команда?			
1.	2.	3.	4.
Що заважає єдності в команді?			
Які труднощі виникають в команді?			
1.	2.	3.	4.
Що необхідно зробити, щоб подолати ці труднощі?			
1.	2.	3.	4.

Робота із запропонованими практичними кейсами.

Завдання 1.

Дитина 6 років загубилася в парку. Вона налякана й відмовляється розмовляти будь з ким. Вам потрібно встановити контакт та отримати необхідну інформацію для з'ясування її персональних даних тощо.

Завдання 2.

Група підлітків у дворі. Вам потрібно встановити контакт та отримати необхідну інформацію, наприклад, про бійку в школі.

Завдання 3.

Ви – працівник патрульної поліції. Разом із своїм напарником затримали високопосадовця, який порушив правила дорожнього руху. Йому на допомогу приїхали представники ЗМІ (каналу, яких належить затриманому). Вони намагаються на вас вплинути, створюючи конфліктну ситуацію. Охарактеризуйте ваші дії, підкріплюючи свої слова та дії нормативними документами.



Запитання для самоперевірки знань

1. Якими знаннями і навичками повинен володіти поліцейський, щоб запобігти спотворенню інформації в процесі комунікації? Доведіть це на конкретних прикладах.

2. Розробіть програму заходів для підвищення ефективності вертикальних та горизонтальних комунікацій в організації.

3. Яким чином зворотний зв'язок допомагає поліцейському впливати на поведінку громадянина?

4. Проаналізуйте зміст основних функцій комунікації в організації. Доведіть свою відповідь на прикладі конкретних ситуацій.

5. Яким чином ефективна комунікація сприяє підсиленню мотивації потрібної поведінки? Проаналізуйте механізм такого впливу на конкретному прикладі.

6. Пригадайте ситуацію, в якій ви потерпіли фіаско в комунікаціях або вони були неефективними. Проаналізуйте причини цього.

7. Проаналізуйте свої навички невербального спілкування. Чи є серед ваших невербальних сигналів такі, що можуть бути неправильно зрозумілі адресатом?

8. Визначте основні завдання тимбілдингу.

9. Від чого залежить ефективність тимбілдингу?

10. Як часто потрібно проводити  білдинг-тренінг? 

Список використаних джерел

1. Авраменко О.О., Яковенко Л.В., Шийка В.Я. Ділове спілкування: навч. посіб. / за наук. ред. О.О. Авраменко. Івано-Франківськ: Лілея НВ, 2015. 160 с.

2. Бесчастний В.М., Мухіна Г.В., Новікова О.О. Комунікативні та психологічні аспекти підготовки фахівців для Національної поліції: навч. посіб. / за заг. ред. В.М. Бесчастного. Київ: Дакор, 2017. 201 с.

3. Ваньчик Ю.А. Професійне спілкування поліцейських із різними категоріями громадян. *Вісник Чернівецького факультету*

тету Національного університету «Одеська юридична академія». 2020. Вип 1. С. 60–63.

4. Виноградова О.В., Євтушенко Н.О. Групова динаміка та комунікації. Навчальний посібник. Київ: ДУТ, 2018. 223 с.

5. Волошина О.В. Зарубіжний досвід ефективної комунікації в діяльності поліцейських. *Юридична психологія*. 2018. № 2 (23). С. 123–135.

6. Гоулстон М. Як спілкуватися з психами. Правила взаємодії з неадекватними й нестерпними людьми у вашому житті. Харків: Моноліт, 2020. 240 с.

7. Гусєв А.І. Комунікативні технології інформаційного суспільства: монографія. Кропивницький: Імекс-ЛТД, 2021. 142 с.

8. Доценко В.В. Командоутворення як метод удосконалення психологічної підготовки поліцейських в умовах війни. *Підготовка правоохоронців в системі МВС України в умовах воєнного стану*. Вінниця, 2023. С. 81–83.

9. Етика ділових відносин: навч. посіб. / Лесько О.Й., Прищак М.Д., Залюбівська О.Б. та ін. Вінниця: ВНТУ, 2011. 309 с.

10. Кайдалова Л.Г. Психологія спілкування: навч. посіб. 2-ге вид., перероб. і допов. Харків: НФаУ, 2018. 140 с.

11. Макарова О.П. Формування професійного спілкування поліцейських на етапі фахової підготовки. *Теорія і практика сучасної психології*. 2019. № 2. Т. 2. С. 29–32.

12. Методичні рекомендації щодо опитування дітей, що стали свідками та/або жертвами насильства, а також вчинили насильство: метод. посіб. / за заг. ред. Т. Цюман. Київ: ФОП Клименко, 2015. 114 с.

13. Невидимі наслідки війни. Як розпізнати? Як спілкуватись? Як допомогти подолати? Довідник для широкого кола фахівців / загальна редакція: К. Возніцина, Л. Литвиненко. Київ, 2020. 192 с.

14. Неперервна професійна підготовка поліцейських (соціально-гуманітарний складник): навч. посіб. / Ю.М. Короткова, Г.В. Мухіна, Т.М. Сабельникова / за заг. ред. С.С. Вітвіцького. Одеса: Видавничий дім «Гельветика», 2022. 164 с.

15. Про Національну поліцію: Закон України від 02.07.2015 р. № 580-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/580-19#Text> (дата звернення: 10.12.2023).

16. Психологічний тренінг «Створення команди»: посібник / С.О. Чижевський, І.І. Приходько, О.О. Колесніченко та ін. / за заг. ред. генерал-майора Я.Б. Сподара. Київ: Друкарня ІВЦ НГУ, 2016. 20 с.

17. Психосоціальна підтримка учасників освітнього процесу: навч.– метод. посіб. / Андрєєнкова В.Л., Войцях Т.В., Гриців І.П., Мельничук В.О., Сабліна Н.О., Флярковська О.В., Харківська Т.А. Київ, 2023. 149 с.

18. Романовський О.Г., Шаполова В.В., Квасник О.В., Гура Т.В. Психологія тимбілдингу: навч. посіб. / за заг. ред. Романовського О.Г., Калашникової С.В. Харків: Друкарня Мадрид, 2017. 92 с.

19. Савченко Г.В. Навчально-методичний посібник з організації та проведення тренінгу: «Професійно-психологічна підготовка суддів». Київ: ТОВ «Горизонт», 2018. 106 с.

20. Ярмольук Д.І. Тімбілдинг як один із ефективних методів управління персоналом. *Економіка та управління підприємствами*. Вип. 3(20). 2020. С. 152–156.

ТЕМА 5.

ПСИХОЛОГІЧНИЙ ВПЛИВ: ПОНЯТТЯ ТА ОСОБЛИВОСТІ ВПЛИВУ НА ЛЮДИНУ

Мета вивчення теми:

- *освітня* – надання та поглиблення знань щодо психологічного впливу на особистість, основних видів психологічного впливу та їх характеристики; формування теоретичного підґрунтя щодо використання знань психології в практичній діяльності;
- *виховна* – формування в майбутніх фахівців та фахівчинь гуманістичних цінностей та навичок критичного мислення;
- *розвивальна* – розвиток уміння працювати в команді, організовувати міжособистісну взаємодію та застосовувати знання у практичних ситуаціях.

Очікуваний результат:

- застосовувати набуті знання в різних правових ситуаціях;
- вирізняти різні види психологічного впливу на людину;
- демонструвати навички пасивного та активного захисту від маніпулятивного впливу.

План

1. Поняття «психологічний вплив», його ознаки, структура та різновиди.
2. Стратегії сугестивного впливу на особистість.
3. Маніпуляція та її види.
4. Методи психологічного впливу в професійному спілкуванні поліцейських.

Основні поняття і ключові слова: психологічний вплив, маніпуляція, пасивний захист, активний захист, сугестія, навіювання.

1. Поняття «психологічний вплив», його ознаки, структура та різновиди

У науковій літературі термін «психологічний вплив» має багато інтерпретацій. Ця дефініція розглядається в різних галузях психологічної науки (соціальна, загальна, вікова психологія, психологія особистості), медицини (психіатрія, психотерапія) та інших наукових галузях: філософія, менеджмент, юриспруденція (наприклад, судово-психологічна експертиза) тощо.

Отже, поняття «психологічний вплив» займає особливе місце в системі наукового знання. На думку Г. Ковальова, психологічний вплив є «стрижневою» проблемою в психології й одночасно виступає системоутворюючою категорією в різних галузях психології [10].

Що таке психологічний вплив? Як стверджує Є Сидоренко, поняття «психологічний вплив» можна розглядати через призму впливу на психічний стан, емоції, думки і вчинки іншої особи психологічними засобами, які можуть бути як вербальними, так і не вербальними. В. Єнгалічев у свою чергу наголошує, що психологічний вплив – це будь-який не фізичний вплив одної особистості на іншу, якщо ознаки даного процесу чи його кінцевий результат можна виявити [1].

За інтерпретацією В. Кулікова, психологічний вплив є «проникненням» однієї особистості (або групи осіб) у психіку іншої особистості (або групи осіб), метою й результатами цього «проникнення» є зміна, перебудова індивідуальних або групових психічних явищ (поглядів, відносин, мотивів, установок, станів тощо)» [10].

Слушною в цьому контексті, на нашу думку, є теза Д. Леонтєва, що найбільш сильний вплив на особистість має метод примусу у вигляді таких способів, як шантаж, погрози та ін. Також на когнітивну сферу особистості значний вплив здійснюють такі види психологічного впливу, як: натяки, двозначні фрази, необґрунтоване затягування розмови, які можуть неоднозначно інтерпретуватися фігурантом [1].

Аналіз наукової літератури дозволяє окреслити основні ознаки психологічного впливу, а саме:

- цілеспрямований характер психологічного впливу;
- усвідомлений характер психологічного впливу, який спрямовано на досягнення планованого результату;
- вплив спрямовано на зміну поведінку людини;
- інформаційний та технологічний характер психологічного впливу;
- вплив на когнітивну та емоційно-вольову сферу людини за допомогою як вербальних, так і невербальних засобів спілкування [16].

У сучасній науці ми досить часто натрапляємо на інформацію стосовно того, що основними формами такого впливу є: психологічний напад та психологічний примус. Психологічний напад можна окреслити як несподівану вербальну (словесну) атаку на психіку іншої людини. Ця психічна атака відбувається, на наш погляд, як свідомо, так і несвідомо, і є формою зняття емоційної напруги. Найбільш часто трапляються такі види психологічного нападу, як: деструктивна критика, деструктивні констатації та деструктивні поради.

Зупинимося на характеристиці кожного виду психологічного нападу. *Деструктивна критика* – це зневажливі або образливі судження про особистість; грубий агресивний осуд, зневага або осміяння справ і вчинків, соціальних спільнот, ідей, цінностей, творів, матеріальних об'єктів [2, с. 204].

Прикладами деструктивної критики можуть бути використання таких фраз: «Крім тебе так погано цю роботу ніхто не міг би зробити», «Ти ідіот, бо зовсім мозок втратив?», «Так міг вчинити тільки повний кретин». Отже, деструктивна критика передусім спрямована не на поліпшення будь-чого в людині, а на приниження гідності людини та емоційне пригнічення.

Деструктивні констатації – це нагадування людині про об'єктивні факти її біографії, які вона вже не в змозі змінити і найімовірніше на які не може вплинути, наприклад, проти-

правну поведінку будь-кого з близьких, неблагополуччя в родині, погодження, певні прорахунки або проблеми в минулому тощо. Прикладами деструктивної констатації можуть бути використання таких фраз: «Ну так, ти ж із села»; «Що від тебе чекати, коли твої батьки п'яниці», «Усі пам'ятають, скільки ми всі разом виправляли твої помилки» тощо.

Деструктивні поради – це небажані рекомендації і пропозиції щодо зміни поведінки або певні вказівки, які не пов'язані безпосередньо з соціальними або робочими відносинами. Загальновідомо, що будь-які поради є доцільними і цінними тільки в тому випадку, коли про них просять, у всіх інших випадках поради набувають деструктивного характеру [2, с. 205]. Прикладами деструктивних порад можуть бути використання таких фраз: «Інші на твоєму місці вчинили б ...», «Я вважаю, що тобі треба ...», «Ти б краще ...» тощо.

Що стосується психологічного примусу, то це вид психологічного впливу, який передбачає примушення людини до виконання певних дій за допомогою залякування та погроз. Проявами психологічного примусу можуть бути:

- оголошення без будь-яких пояснень визначених термінів або способів виконання певних робіт (наприклад, «На роботі всі повинні дотримуватися таких правил...»; «Якщо робота не буде виконана у зазначеному мною форматі, то ви взагалі не отримаєте відповідних показників ...» тощо);
- накладення певних заборон і обмежень, що не підлягають обговоренню (наприклад, «Працювати в офісі після того, як керівник закінчив свою роботу, забороняється»; «Ви не маєте права піти з роботи після закінчення робочого часу, поки ваш керівник на роботі» тощо);
- залякування можливими наслідками (наприклад, «Якщо ви збираєтеся мені заперечувати, то ви потім про це пошкодуєте»; «Ті, хто не проголосують за мою кандидатуру, не отримають премії» тощо);

- загроза покаранням (наприклад, «Ви або зробіте це до понеділка, або звільняєтеся»; «Якщо ви не погодитеся на певні умови, мені доведеться застосувати інші методи впливу на вас» тощо) [2, с. 209].

Аналіз наукових досліджень дозволяє виділити різні класифікації психологічного впливу. Зокрема, Т. Кабаченко пропонує класифікації, в основу яких покладено різні критерії:

- цілеспрямованість сторін, які взаємодіють (довільний і мимовільний психологічний вплив);
- стратегії взаємодії суб'єкта й об'єкта психологічного впливу (прямий і непрямий психологічний вплив);
- наявність безпосереднього контакту між взаємодіючими сторонами або використання певних каналів передачі інформації (безпосередній і опосередкований психологічний вплив);
- ступінь приховування факту впливу від реципієнта (очевидний, неприхований та неочевидний, прихований психологічний вплив);
- тривалість результатів психологічного впливу (короткочасний і довгостроковий психологічний вплив).

Інші дослідники додають ще такі критерії до класифікації психологічних впливів: за ступенем складності (простий або складний психологічний вплив); за спрямованістю (індивідуальний або соціально-психологічний вплив); за формою здійснення (відкритий або закритий) [10].

На думку науковців, які, аналізуючи чинне законодавство України, акцентують увагу на тому, що психологічний вплив може бути як правомірним (переконання, наслідування), так і неправомірним (шантаж, погрози, катування).

До неправомірних форм психологічного впливу можна віднести такі види психологічного впливу:

- погроза; наприклад, змінити запобіжний захід на більш суворий або розповсюдити відомості про підозрюваного, які завдають йому моральної або матеріальної шкоди;

- брехня; наприклад, повідомлення підозрюваному про те, що стосовно допитуваного є докази його вини тощо;
- образа, приниження гідності особи допитуваного;
- задобрювання; наприклад, обіцянка закрити кримінальну справу проти підозрюваного або звільнити його з-під варти [7].

В. Бехтерев звертає увагу на те, що в межах спілкування та взаємодії можна виділити два основних види психологічного впливу на людину – навіювання і переконання. На його думку, такі види психологічного впливу, як наказ, порада та побажання, залежно від контексту спілкування, можуть бути віднесені або до навіювання, або до переконання.

Услід за В. Бехтеревим свій внесок у класифікацію видів психологічного впливу зробила Т. Кабаченко, яка зазначила, що в діяльності різних соціальних груп застосовуються такі види впливу, як: інформування, переконання і навіювання. У свою чергу О. Сидоренко запропонувала такі види психологічного впливу в спілкуванні: переконання, самопросування, маніпуляція, прохання, примус, деструктивна критика, ігнорування, емоційне зараження, навіювання тощо.

Слід зазначити, що поняття «психологічний вплив» є складним і має свою структуру. У структурі психологічного впливу виокремлюються такі елементи, як суб'єкт, об'єкт, цілі, дії та результати психологічного впливу.

2. Стратегії сугестивного впливу на особистість

Що таке сугестія? Сугестія (від лат. suggestion – навіювання) – це вплив на психіку людини за допомогою використання вербальних і невербальних засобів для впровадження в підсвідомість певних установок та програм, що мають зде-

більшого маніпулятивну мету (спонукання до дії) або отримання лікувального ефекту (зміна психологічного/психічного стану) [8]. На думку С. Майстренко, сугестивний вплив здійснюється через дію на підсвідомість людини, що дозволяє створювати відповідну модель світосприйняття та життєдіяльності людини. Метою такого впливу є «утворення нових викривлень, що обмежують діапазон вибору для свідомості реципієнта, і таким чином сугестуючи певний тип поведінки» [14].

Слід зазначити, що при аналізі процесу психологічного впливу дослідники окреслюють принаймні два підходи. *Перший підхід* – структуру впливу розглядають через зміни, які відбулися в психічній (психофізіологічній) сфері людини. У межах цього підходу В. Зазикін виділяє певні етапи:

I етап – підготовчий, на цьому етапі окреслюються цілі, завдання та зміст, способи і засоби психологічного впливу.

II етап – етап безпосереднього здійснення психологічного впливу через передачу інформації.

III етап – зміни у свідомості людини.

IV етап – етап корекції результатів впливу.

V етап – етап визначення кінцевого ефекту психологічного впливу.

Другий підхід – до структури процесу впливу включаються тільки цілеспрямована активність самого суб'єкта психологічного впливу. Д. Василенко окреслює такі етапи психологічного впливу: аналітичний етап (вивчення об'єкта впливу, визначення цілей, планування етапів психологічного впливу); етап практичної реалізації (передача інформації конкретними засобами, методами і прийомами психологічного впливу); контрольно-рефлексивний етап (співвіднесення поставлених цілей і реально досягнутого результату, визначення ступеня ефективності психологічного впливу) [10].

Розглядаючи особливості стратегій сугестивного впливу, Г. Ковальов пропонує таку класифікацію:

- імперативна стратегія психологічного впливу (природничо-наукова парадигма);
- маніпулятивна стратегія психологічного впливу (акціональна парадигма);
- розвиваюча стратегія психологічного впливу (особистісна парадигма).

Окреслені вище стратегії в межах різних парадигм по-різному характеризують реципієнта, тобто того, хто отримує інформацію. Природничо-наукова парадигма визначає реципієнта як суб'єкта, який має пасивну позицію, немає внутрішнього потенціалу і тому лише відповідає на вплив ззовні. Акціональна парадигма розглядає реципієнта як суб'єкта дослідження, який відповідно займає активну позицію, має внутрішній потенціал та логіку розвитку. На відміну від природничо-наукової та акціональної парадигм розвиваюча парадигма базується на «міжсуб'єктному» розумінні детермінації психічного в людині і заснована на вірі в позитивний потенціал людини, в її можливості постійного розвитку, самовдосконалення та в її необмежені творчі можливості [10].

Окреслимо чотири групи психічних феноменів у межах їхнього психологічного впливу на активність людини: суб'єктивні моделі дійсності; джерела активності; окреслення цілі, програми, критеріїв оцінки результату; стан свідомості, функціональні й емоційні стани [10].

Л. Столяренко інтерпретує метод психологічного впливу як сукупність прийомів, що реалізують вплив на певні «мішені» у структурі регуляторів активності суб'єкта. Дослідник раніше методи психологічного впливу за критеріями впливу на: потреби, інтереси, нахили – тобто джерела мотивації активності, поведінки людини; установки, групові норми, самооцінку людей – тобто на ті фактори, які регулюють активність; емоційні стани, в яких людина перебуває (тривога, збудженість або депресивність тощо) і які змінюють її поведінку в конкретних ситуаціях і моментах часу [10].

Насамкінець зауважимо, що психологічний вплив може здійснюватися різними методами, тобто основними інструментами, за допомогою яких і здійснюється вплив на свідомість і підсвідомість людей. До таких методів ми можемо віднести переконання, навіювання, інформування, заохочення, примус, покарання, метод прикладу, маніпуляція тощо.

3. Маніпуляція та її види

Як зазначає О. Богуславська, до суперечливих видів психологічного впливу відносять досить великий комплекс технік, засобів і прийомів, які акумулюються в понятті «маніпуляція». Загальновідомо, що маніпуляція (від франц. manipulation) розглядається як психологічний вплив, який веде до створення в іншого певних почуттів та стереотипів, які спонукають людину до зміни поведінки, яка передусім може бути вигідною тому, хто на нього впливає. Маніпуляція – це навмисне і приховане спонукання іншої людини до переживання певних станів, прийняття рішень і виконання дій, необхідних для досягнення ініціатором своїх власних цілей [2, с. 207].

М. Карпенко, досліджуючи такий феномен як маніпуляція, окреслює певні характеристики цього поняття, а саме:

- маніпуляція – це завжди несвідомий психологічний вплив на людину на рівні підсвідомості;
- маніпуляція – це завжди має насильницький характер;
- маніпуляція має зовнішній прояв та чітку мета: зробити так, щоб людина злякалась та зробила при цьому те, що потрібно маніпулятору;
- маніпуляції притаманна певна містична властивість, тобто абсолютно завжди притаманний прихований характер [4].

Маніпуляція – це складне явище, яке потребує розгляду її структури. Основними структурними елементами маніпуляції є: сам маніпулятор, суб'єкт маніпулювання чи автор впливу,

людина, на яку спрямований вплив, тобто об'єкт маніпуляції чи адресат впливу.

Ґрунтовний аналіз корпусу дослідницького матеріалу підтвердив тезу про те, що на сьогодні можна окреслити найпоширеніші види маніпуляції. До першого виду маніпуляцій відносять прагматичні маніпуляції, які завжди переслідують певну мету та характеризуються замаскованим натяком. Такий вид маніпуляцій вважається найпростішим, бо відразу можна визначити, чого хоче добитися людина. Другий вид маніпуляцій – гедоністичні маніпуляції, тобто маніпуляції заради задоволення. Під час взаємодії з гедоністичним маніпулятором завжди є відчуття психологічного тиску та певний внутрішній дискомфорт. До групи цієї групи належать люди, які постійно роблять їдкі зауваження та намагаються поставити людину в некоректне становище. Третій вид маніпуляцій – зустрічна маніпуляція, яка в силу своєї особливості зачіпає певні моральні цінності, проте є найбільш виправданою [4].

Отже, кожен вид маніпуляцій простежує певну мету: зустрічна – стратегія захисту; гедоністична – отримання задоволення та самолюбство; прагматична завжди переслідує дуже чітку мету залежно від ситуації.

Загальновідомим є той факт, що маніпулятор не визнає рівне право об'єкта маніпуляції на пізнання істини, тому ігнорує його інтереси та потреби, нав'язуючи власне бачення.

У науковій літературі виділяють певні типи маніпуляторів. Перший тип – активний маніпулятор, який прагне впливати на інших, використовуючи активні методи. Він може використовувати свій соціальний статус (керівника, батька, викладача), акцентувати увагу на обов'язках людей, використовувати стереотипи. Другий тип – пасивний маніпулятор. Такий тип маніпуляторів намагається демонструвати роль безпорадного та залежного від інших людей для того, щоб перекласти відповідальність на інших або змусити інших виконувати роботу за нього. Третій тип – агресивний маніпулятор; цей тип маніпу-

ляторів ставиться до людей як до ворогів. Четвертий тип – байдужий маніпулятор, який намагається ніби уникнути контактів, демонструє індиферентність для своєї вигоди.

Для здійснення маніпулятивного впливу можуть використовуватися різні техніки.

Техніка стереотипізації – використання імен та термінів, які мають широке значення (наприклад: добро-зло, фашист-демократ).

Техніка переносу – символи високої асоціативної цінності використовуються поза колом їх прямого значення (наприклад, «кров», «ніж», «серце»).

Техніка свідчень – використання експертної думки відомих осіб.

Техніка «складання карт на купу» – нагромадження аргументів про щось/когось [5].

Також у процесі спілкування за певними маркерами можна побачити різні методи та способи маніпуляції. Наведемо деякі маркери для розпізнання маніпуляцій:

- використання словосполучень маніпулятивного узагальнюючого характеру, наприклад: «усім відомо, що...», «усі знають, що...», «відомо з давніх часів...»;
- використання словосполучень перебільшення, наприклад: «майже всі...», «практично однакові...», «фактично вже відбулося...», «переважна більшість вважає...»;
- використання безапеляційних тверджень, безальтернативних даних, ігнорування інших джерел даних, наприклад: «тільки наші експерти говорять правду...», «наші фахівці володіють правдивими даними про втрати на фронті – решта інформації – це брехня...»;
- посилення на інсайдерські джерела, наприклад: «за нашими даними...», «надійні джерела в Міністерстві внутрішніх справ повідомили...».

Окремий вид маніпуляцій становлять чутки. Чутки поділяють на такі групи:

- чутки страху, які мають дуже велику рушійну силу та можуть викликати паніку (наприклад, «ворог має нову, жахливу зброю»);
- чутки ненависті та розбрату, які мають на меті створити розбрат між людьми та групами; засновані на стереотипах, підсилюють відчуття релігійної, національної, расової або якоїсь іншої винятковості (наприклад, «поліцейським більше платять, ніж військовим»);
- чутки бажань та втечі від реальності (наприклад, «війна закінчиться до Різдва») тощо [5].

На думку О. Богуславської, маніпуляції можуть бути глобальними або локальними, такими, що вимагають або «особливої майстерності», або є досить простими в реалізації.

Охарактеризуємо деякі види маніпуляцій.

Навіювання – свідомий неаргументований вплив на людину або групу людей для зміни їх стану, ставлення до будь-чого і створення схильності до певних дій. До засобів впливу через навіювання відносять: особистий магнетизм, особистий авторитет, упевненість вербальної і невербальної поведінки, виразна, спокійна мова, використання умов і обставин, що підсилюють сугестивний вплив (приглушене освітлення, ритмічні звуки, ритуальні дотики тощо).

Зараження – передача свого стану або відношення іншій людині або групі людей. Засобами впливу є: висока енергетика власної поведінки, артистизм у виконанні дій, тримання інтриги, поступове нарощування інтенсивності дій, акцентований візуальний контакт.

Ігнорування – навмисна неуважність стосовно партнера, його висловлювань і дій. Засобами впливу є: демонстративне пропускання слів партнера «мимо вух», невербальна поведінка, яка вказує на те, що присутність партнера не помічається, мовчання і «відсутній погляд» у відповідь на питання чи будь-яке інше висловлювання партнера, раптова зміна теми розмови [2, с. 208].

Крім методів та технік існують локальні маніпулятивні прийоми. Наведемо декілька таких прийомів. Прийом перший – «роздратування співрозмовника». Мета прийому – вивести співрозмовника зі стану психологічної рівноваги насмішками, звинуваченнями, докорами або іронією. Другий прийом – «перенесення дискусії у сферу домислів», метою застосування прийому є трансформація полеміки в русло звинувачень, щоб змусити співрозмовника або виправдовуватися, або говорити про те, що не має ніякого відношення до суті справи, тим самим витрачаючи час і сили. Третій прийом – відсилання до «вищих інтересів», тобто натяк на те, що позиція співрозмовника зачіпає інтереси тих, кого вкрай небажано засмучувати, наприклад: «Ви розумієте, на що ви здійснювали замах, коли не погоджувалися з цим?»). Четвертий прийом – «недомовленість у зв'язку з особливими мотивами», тобто натяк на те, що повна інформація не може бути озвучена у зв'язку з якимись «особливими мотивами» або секретами. Також до маніпулятивних прийомів відносять: використання помилкового аргумента (наприклад, «Вам, звичайно, відомо, що наука встановила ...», «Ви, звичайно, читали про ...», «Усі ділові люди в курсі, що ...»); використання незрозумілих слів у спілкуванні; демонстрація образи, «уявна неухважність» тощо [2, с. 209].

Отже, зрозуміло, якщо в процесі спілкування співрозмовник використовує перераховані прийоми для впливу на ваш емоційний стан або поведінку, то це маніпуляція.

4. Методи психологічного впливу в професійному спілкуванні поліцейських

Аналіз нормативно-правових документів України дає підстави стверджувати, що основою для здійснення правомірного психологічного впливу поліцейським є вимоги Кримінально-

го кодексу України та Кримінального процесуального кодексу України. У процесі професійної діяльності слідчий завжди застосовує методи психологічного впливу. Проте у ч. 3 ст. 22 Кримінального процесуального кодексу України зазначається про заборону домагатися показань обвинуваченого та інших осіб, які беруть участь у справі, шляхом насильства, погроз та інших незаконних заходів. Також слід акцентувати увагу, що ст. 373 Кримінального кодексу України передбачає відповідальність за примушування давати показання (обмеження волі на строк до трьох років або позбавленням волі на той самий строк).

Слід наголосити на тому, що для поліцейського межі правомірності застосування психологічного впливу визначаються не тільки вимогами чинного законодавства, а й нормами моралі.

Ми поділяємо думку Я. Чаплака, що міжособистісний психологічний вплив може досягнути бажаних результатів тоді, коли суб'єкт впливу володіє набором спеціальних, професійних умінь [15].

Під час професійного спілкування поліцейського з різними категоріями громадян часто виникають ситуації, коли необхідно використовувати такий метод психологічного впливу, як переконання. Проте переконати людину в необхідності та доцільності певної поведінки в різних ситуаціях можуть заважати психологічні бар'єри: мотиваційний, інтелектуальний та емоційно-вольовий.

Для ефективного спілкування та налагодження взаємодії поліцейський повинен використовувати різні методи психологічного впливу відповідно до сфери, на яку спрямовані ці методи. Методи психологічного впливу за сферою спрямування поділяються на: методи впливу на сферу мотивації, методи впливу на емоційно-вольову сферу та методи впливу на інтелектуальну сферу.

Методи впливу на сферу мотивації використовуються поліцейським для формування в суб'єкта спілкування установки щодо необхідності спілкування, встановлення психологічного

контакту та роз'яснення можливих наслідків різних варіантів розвитку ситуації.

До методів впливу на мотиваційну сферу можна віднести такі:

- метод стимулювання; мета методу – посилення вже наявних позитивних тенденцій через схвалення, висловлення вдячності тощо. Наприклад, «Я вам вдячний за вашу щирість та відвертість...»; «Разом ми досягли позитивних результатів, якщо ми продовжимо в такому напрямку, то.....»; «Ви дуже сильна людина, я розумію, як вам важко, я дуже вдячний за вашу чесність...»;
- метод коректування уявлень про можливий розвиток ситуації в позитивному напрямі; мета методу – акцентувати увагу на перевагах позиції співробітництва або компромісу та окреслення певних перспектив таких стратегій поведінки;
- метод критики; мета методу – проаналізувати, узагальнити та надати об'єктивну оцінку поведінці або поглядам людини для усунення помилок та розвитку почуття відповідальності за свою поведінку в суб'єкта спілкування. Наприклад, критика у формі співпереживання: «Я вас розумію, але зрозумійте й ви мене...»; «Своєю поведінкою ви тільки робите собі гірше, бо...»; «Ви неправильні робите висновки, якщо ви зробите, як я вам пропоную, то...» (критика має бути предметною та конструктивною, вказувати на те, як слід діяти далі, й не містити критики особистісних рис людини);
- метод коректування уявлень про можливий розвиток подій у негативному напрямі; мета методу – підкреслення недоліків обраної позиції і роз'яснення можливих негативних варіантів розвитку подій. Наприклад: «Ваша поведінка суперечить здоровому глузду і це може призвести до того, що...»; «Такі погляди та така поведінка може призвести до.....» [12, с. 155–156].

Методи впливу на інтелектуальну сферу використовуються поліцейським для формулювання незвичних, раніше невідомих аспектів уже відомої проблеми, руйнування системи неправдивих відомостей через контраргументацію, здійснення вибору прийнятної для співрозмовника форми спілкування тощо.

До методів впливу на інтелектуальну сферу можна віднести такі:

- метод надання допомоги в побудові системи уявлень і переконань; мета методу – через постановку конкретних запитань відновити реальну картину подій; мобілізувати уявлення та активізувати пам'ять за допомогою аналогій, порівнянь, зіставлень тощо. Наприклад, «Які ще відбувалися події в той час?», «Згадайте, де ви були до цього і звідки ви прийшли?»;
- метод навчання; мета методу – формування необхідних знань, умінь та навичок, які допоможуть вирішити проблему. Наприклад, показати фотографію, схему, карту місцевості й навчити її «читати»;
- метод дезорганізації системи наявних уявлень і переконань; мета методу – дезорганізувати інтелектуальні зусилля супротивника, позбавити його можливості діяти продумано. Наприклад, «Ви можете нічого мені не казати, бо я вже отримав інформацію прочитав ваші емоції, або ваша невербальна поведінка свідчить про... » [12, с. 157].

Поліцейські методи впливу на емоційно-вольову сферу особистості використовуються для використання нейтральної інформації для початку спілкування або звертання до теми, цікавої для співрозмовника; уникнення суперечностей на початку спілкування, використання «сильних» та «слабких» сторін особи через звертання до її статусу, професійної приналежності, апеляцію до позитивних якостей, підкреслення авторитетності, принциповості, заслуг у минулому тощо.

До методів впливу на емоційно-вольову сферу відносять:

- метод схвалення вольових зусиль; мета методу – зосередити увагу суб'єкта спілкування на позитивних моментах своїх переживань. Наприклад, «Спробуймо ще згадати...; «Ви молодець, що не зважаючи на такий стан, намагаєтеся все згадати...»;
- навіювання необхідного стану; мета методу – формування в суб'єкта спілкування впевненості у своїх силах та необхідності саме такої тактики поведінки. Наприклад, «Усе добре»; «Ви впораєтеся або у вас все вийде»;
- метод нейтралізації мотивів, що протидіють правильному рішенню; мета методу – дезорганізація волі особистості та спонукання її до зміни своєї поведінки. Наприклад, «Ви намагаєтесь усміхатись, але я бачу, що вам страшно, бо у вас ...»; «Ваша поведінка зміниться, коли будуть пред'явлені деякі докази»; «Ваші намагання все замечувати абсолютно даремні, бо ...»;
- метод психологічного примусу; мета методу – сформулювати категоричні вимоги та запобігти маніпуляції. Наприклад, «Я вимагаю, щоб ви негайно виконали...»; «Я попереджаю вас про притягнення до відповідальності, про можливість кримінального покарання» [12, с. 160].

Загальновідомо, що поліцейській у своїй професійній діяльності стикається зі спробами маніпулятивного впливу, який спрямований на приховане управління поведінкою та свідомістю поліцейського. Для вибору способів протидії маніпулятивному впливу потрібно розуміти, які соціальні ролі може виконувати маніпулятор. Наведемо класифікацію Е. Шострома:

- «калькулятор» – такий тип маніпуляторів намагається контролювати все і всіх, використовує брехню та звинувачення як засіб маніпуляції;
- «прилипала» – цей тип, на відміну від «калькулятора», навпаки демонструє власну залежність та намагається бути турботливим, один із засобів впливу – почуття провини, безпорадність;

- «диктатор» – маніпулятор перебільшує свою силу, домінує, наказує, цитує авторитетів; засіб впливу – погрози, шантаж, посилення на авторитет;
- «слабка людина» – цей тип, на відміну від «диктатора», виступає як жертва диктатора, зі всім погоджується, перекладає відповідальність на іншого, впливає на інших своєю безпорадністю та намаганням викликати почуття жалю;
- «хуліган» – це маніпулятор, який демонструє свою агресивність, жорстокість, недобррозичливість; засіб впливу – погрози, шантаж та демонстрація сили;
- «суддя» – демонструє власну критичність, нікому не вірить, важко пробачає, всіх звинувачує і нічого не робить; засіб впливу – деструктивна критика;
- «захисник» – цей тип маніпулятора, на відміну від «судді», пробачає помилки інших; замість того, щоб опікуватися своїми справами, турбується про потреби інших, заважає іншим людям стати самостійними й самокритичними до себе і своїх дій; засіб впливу – гіперопіка [12, с. 153–154].

Наведемо деякі прийоми й техніки маніпуляції, які застосовують як звичайні люди, так і правопорушники у процесі спілкування: маніпуляції з використанням почуття провини, страху, самолюбства, обов'язку, образи тощо; швидкий темп або невиправданий поспіх; провокування уявності або надуманість звинувачень; імітація упередженості; навмисна помилка чи помилкове домислювання; перебивання або відхід від думки; кодування та логіко-психологічні пастки тощо [6].

Ми погоджуємося з думкою О. Галусяна, що в процесі професійної діяльності поліцейській стикається в основному зі спробами негативного впливу на нього з боку інших осіб. Основними причинами здійснення негативного психологічного впливу з боку потерпілих і свідків можуть бути такі причини: вплив на них з боку зацікавлених осіб (наприклад, умовляння, підкуп, шантаж, погрози); особистісна зацікавленість у резуль-

таті справи; бажання unikнути участі у кримінальному процесі; небажання допомагати правоохоронним органам у встановленні істини у зв'язку з негативним ставленням до їх роботи або конкретних співробітників.

До основних причин здійснення негативного впливу на слідчого з боку підозрюваного, обвинуваченого можна віднести: бажання ухилитися від відповідальності та відшкодування нанесеної шкоди; бажання пом'якшити покарання та зберегти отримане злочинним шляхом майно та інші блага [3].

Загальновідомо, що існують як пасивні, так і активні способи протидії маніпулятивному впливу. До пасивних способів протидії маніпулятивному впливу можна віднести:

- відсутність будь-якої реакції на слова маніпулятора (поліцейський робить вигляд, що не розчув, не помітив, не звернув увагу на слова маніпулятора);
- створення враження, що ви не зрозуміли сказаного на вашу адресу (поліцейський просить знову пояснити, що маніпулятор від нього хоче);
- повторення прохання маніпулятора, але вже з питальною інтонацією (наприклад, «Ви дійсно вважаєте, що я можу вас відпустити тому, що Ви поспішаєте?»);
- відмова від ухвалення рішення «тут і зараз (наприклад, «Я не зможу зараз вирішити питання, приходьте в понеділок»; «У мене терміновий виклик»; «Вибачте, мене викликає керівництво...»; «Вибач, зараз не можу розмовляти, пропоную зустрітися в неділю...»
- відмова від взаємодії за слушної нагоди (наприклад, «Вибачте, мені потрібно терміново взяти необхідні папери в керівника»; «Прошу вас описати все на папері, а я займуся вашою справою, коли в мене буде час».

До активних способів захисту від маніпуляції слід віднести:

- установлення факту маніпуляції (наприклад, «Я розумію, що ви зараз намагаєтеся мною маніпулювати та викликати в мене почуття провини, але...»);

- оцінка ситуації (наприклад, поліцейський виокремлює обставини, які заважають маніпулятивному впливу: «Спілкуючись з вами, я помітив, що ви мені вже тричі сказали неправду, а саме...»);
- усвідомлення поліцейським змісту маніпуляції: окреслення причин, мотивів та цілей маніпуляції (наприклад, «Ви скоїли крадіжку, ви боїтеся і тому за будь-яку ціну намагаєтесь уникнути відповідальності за свій злочин, тому ви шантажуєте мене ...»);
- збивання темпу й ритму маніпулятивного впливу (наприклад, «У мене зараз немає часу, питання будемо вирішувати завтра...»);
- відновлення силового балансу стосунків (наприклад, «На всі ваші спроби маніпулювати ви отримаєте одну відповідь – «ні»; «Будете говорити тоді, коли вас спитають»);
- декларування чіткої позиції в питанні, яке є предметом маніпуляції (наприклад, «На мене ваші сльози не діють»; «Ваші погрози на мою адресу не діють»);
- провокування маніпулятора до «самовикриття», тобто озвучення мети маніпуляції (наприклад, поліцейський застосує «техніку зіпсованої платівки»: «Чого ви конкретно бажаєте?», «Чого ви від мене добиваєтесь?»);
- контрманіпуляція у відповідь (наприклад, «Ви сьогодні добре виглядаєте», «У Вас добрі очі і тільки ви мені можете допомогти», «Я цієї інформації не знав») [13].

Отже, ми повинні пам'ятати, що в процесі самозахисту від маніпулювання немає і не може бути готових алгоритмів дій, проте для протидії маніпулятивному впливу з боку громадян поліцейський має чітко усвідомлювати мету такого спілкування, бути справедливим й об'єктивним, спокійним і наполегливим, концентруватися на конкретній поведінці та наполегливо просуватися до своєї мети.

Запитання для самоперевірки знань

1. Якими є механізми психологічного захисту від впливу на свідомість людини?
2. Якими є ознаки маніпуляцій та методи захисту від них?
3. У чому полягають особливості маніпуляцій у професійній діяльності поліцейських підрозділів стратегічних розслідувань?
4. Які існують види та техніки психологічного контрвпливу у професійній діяльності поліцейського?
5. Наведіть приклад видів та технік психологічного контрвпливу у професійній діяльності поліцейського.
6. Що таке психологічний вплив?
7. Назвіть основні структурні компоненти процесу психологічного впливу.
8. Що таке маніпулятивний вплив та які існують види маніпуляцій?

Тематика рефератів

1. Психологічні механізми впливу на мотиваційну сферу особистості.
2. Психологічні механізми впливу на інтелектуальну сферу особистості.
3. Психологічні механізми впливу на поведінкову сферу особистості.
4. Методи конструктивного психологічного впливу в діяльності поліцейського.
5. Основні правила переконання.
6. Основні прийоми переконання та навіювання.
7. Тактики та методи переконання залежно від типу співрозмовника.
8. Загальна характеристика навіювання як механізму психологічного впливу.
9. Загальна характеристика та особливості механізму психологічного впливу через наслідування.
10. Фактори, що сприяють ефективному психологічному впливу на людину.

Практичні завдання до теми

1. Робота із запропонованими практичними кейсами

Ситуація 1

Ви, будучи в добовому наряді, виїхали на виклик, де жінка 40–45 років намагається покінчити життя самогубством – зістрибнути з мосту. Відомо, що раніше вона не проявляла суїцидальних намірів, не зловживала алкоголем, наркотиками.

Завдання: вмовити людину не зводити рахунки з життям. Запропонувати методи здійснення психологічного впливу на особу. Розкрити суть запропонованих методів на прикладі ситуації.

Ситуація 2

Ви у складі слідчої групи виїхали на виклик до кафе. Основна причина скарга, що адміністрація кафе порушує вимоги комендантської години. Після приїзду натрапили на колектив військових (учасники бойових дій), що святкують День захисників і захисниць України.

Завдання: вмовити колег покинути заклад. Описати особливості взаємодії. Запропонувати три варіанти здійснення впливу на особу розкрити суть методів на прикладі ситуації.

Ситуація 3

Ви в ролі поліцейського у складі групи виїхали на виклик – пожежа в багатоповерховому будинку. Пожежники працюють. Відомо, що в будинку дитина 5-ти років, її батько або мати рветься в палаючий будинок.

Завдання: вмовити батьків не рватись у будинок. Описати особливості взаємодії з родичами. Запропонувати три варіанти здійснення психологічного впливу на особу розкрити суть методів на прикладі ситуації.

Ситуація 4

Ви у складі групи виїхали на виклик – розлучений чоловік приїхав забрати спільну дитину 5-ти років. До приїзду поліції застосовував погрози, принижував та шантажував колишню дружину. Проте перед поліцейськими почав демонструвати іншу поведінку, намагався використовувати різні маніпуляції.

Завдання: врегулювати ситуацію в межах своїх повноважень. Описати особливості взаємодії. Запропонувати три варіанти здійснення психологічного впливу на особу. Розкрити суть методів на прикладі ситуації.

2. Моделювання алгоритмів та способів дій. Запропонуйте варіанти здійснення психологічного впливу на осіб:

- для отримання важливої інформації від особи, яка не має бажання її відкривати;
- для отримання згоди заступити замість вас у добове чергування;
- для вербування особи до співпраці з вами.

3. До запропонованих фраз запропонуйте по три варіанти відповіді, які, на вашу думку, не будуть спонукати особу до додаткової агресії:

ФРАЗА	ВАРІАНТИ ВІДПОВІДЕЙ			
Ви взагалі адекватна людина?!	<table border="1" style="width: 100%; height: 100%;"> <tr><td style="height: 20px;"></td></tr> <tr><td style="height: 20px;"></td></tr> <tr><td style="height: 20px;"></td></tr> </table>			
Що ви собі дозволяєте?	<table border="1" style="width: 100%; height: 100%;"> <tr><td style="height: 20px;"></td></tr> <tr><td style="height: 20px;"></td></tr> <tr><td style="height: 20px;"></td></tr> </table>			
Ти що з глузду з'їхав?	<table border="1" style="width: 100%; height: 100%;"> <tr><td style="height: 20px;"></td></tr> <tr><td style="height: 20px;"></td></tr> <tr><td style="height: 20px;"></td></tr> </table>			
Де вас таких набирають?	<table border="1" style="width: 100%; height: 100%;"> <tr><td style="height: 20px;"></td></tr> <tr><td style="height: 20px;"></td></tr> <tr><td style="height: 20px;"></td></tr> </table>			
Нічого хорошого від вас не дочекаєшся!	<table border="1" style="width: 100%; height: 100%;"> <tr><td style="height: 20px;"></td></tr> <tr><td style="height: 20px;"></td></tr> <tr><td style="height: 20px;"></td></tr> </table>			
Усі ви хабарники!	<table border="1" style="width: 100%; height: 100%;"> <tr><td style="height: 20px;"></td></tr> <tr><td style="height: 20px;"></td></tr> <tr><td style="height: 20px;"></td></tr> </table>			

Список використаних джерел

1. Бабенко О.О. Дослідження психологічного впливу слідчих на учасників слідчих дій у рамках судово-психологічної експертизи. *Бочаровські читання: тези доп. учасників Міжнар. наук.-практ. конф., присвяченої 25-річчю підготовки психологів у Харківському національному університеті внутрішніх справ* (м. Харків, 13 квітня 2018 р.). Харків, 2018. С. 26–29. URL: <https://dspace.univd.edu.ua/server/api/core/bitstreams/4ffa5b55-ef8e-4ecc-8e3c-43b1c756cf13/content> (дата звернення: 30.10.2023).
2. Богуславська О.Г. Психологічний вплив та засоби протидії небажаному впливу: практичні аспекти. *Гуманітарний вісник Запорізької державної інженерної академії*. 2016. Вип. 67. С. 203–213.
3. Галустьян О.А. Сутність та особливості негативного психологічного впливу на слідчого з боку допитуваних. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. Серія психологічна*. 2012. Вип. 2 (1). С. 238–246. URL: https://www.lvduvs.edu.ua/documents_pdf/library/visnyky/nvsp/02_2012_1/12goazbd.pdf (дата звернення: 01.11.2023).
4. Карпенко М.П. Суть поняття «маніпуляція», її характеристика та методи нейтралізації. *Засоби навчальної та науково-дослідної роботи*. 2015. Вип. 45. С. 26–34. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/znpkhnpu_zntndr_2015_45_5. (дата звернення: 11.10.2023).
5. Комар З. Психологічна стійкість воїна: підручник для військових психологів. Київ, 2017. 185 с. URL: https://shron1.chtyvo.org.ua/Komar_Zoran/Psykholohichna_stiikist_voina.pdf. (дата звернення: 02.11.2023).
6. Лефтеров В.О. Третякова Т.М. До проблеми психологічного тиску на учасників кримінального процесу під час проведення слідчих експериментів та допитів. *Збірник наукових праць Національної академії Державної прикордонної служби України. Серія «Психологічні науки»*. 2019. № 3(14). С. 159–169.
7. Лук'янчиков Б. Є., Лук'янчиков Є.Д. Психологічний вплив у досудовому провадженні. *Вісник НГУУ «КПІ». Політологія. Соці-*

ологія. *Право*. 2012. Вип. 2 (14). С. 189–193. URL: <http://socio-journal.kpi.kiev.ua/archive/2012/3/37.pdf> (дата звернення: 15.11.2023).

8. Майстренко С.В. Використання вербального сугестивного впливу в юридичній практиці. *Наукові записки Національного університету «Острозька академія». Серія «Філологія»*. 2018. Вип. 2 (70). С. 130–133. URL: <https://journals.oa.edu.ua/Philology/article/view/2394/2166> (дата звернення: 20.11.2023).

9. Мітченко К.В. Професійно-психологічна підготовка поліцейського: практикум. Дніпро: ДДУВС, 2023. 83 с.

10. Ніколаєнко С., Ніколаєнко С. Категорія психологічного впливу в психології. *Світгляд – Філософія – Релігія*. 2011. № 1 (1). С. 76–85. URL: <http://dspace.nbuv.gov.ua/bitstream/handle/123456789/39499/09-Nikolaienko2.pdf?sequence=1> (дата звернення: 20.11.2023).

11. Пам'ятка працівника Національної поліції України: інформаційно-довідкові матеріали з питань професійного спілкування поліцейських / уклад.: Клименко І.В., Швець Д.В., Євдокімова О.О., Посохова Я.С.; Харків. нац. ун-т внутр. справ. Харків, 2017. 52 с.

12. Професійно-психологічна підготовка працівників кадрів досудового розслідування: метод. посіб. / О.М. Пасько, Л.М. Прудка, Т.В. Матієнко, В.В. Горошко. Одеса: Видавничий дім «Гельветика», 2022. 352 с.

13. Способи психологічного захисту. URL: <https://studfile.net/preview/5043713/> (дата звернення: 11.11.2023).

14. Стасюк Т.В. Новітні мовні технології сугестії та переконання. *Актуальні проблеми української лінгвістики: теорія і практика*. 2010. Вип. 20. С. 23–32.

15. Чаплак Я.В. Психологічний вплив у науковій психології. *Психологічні конструкти позиціонування поліції серед населення: матеріали «круглого столу» від 24 листопада 2016 р.* / за заг. ред. Гуменюк Л.Й., Козирєва М.П. Львів: Львівський державний університет внутрішніх справ, 2016. С. 139–157.

16. Яіцька Д.І. Психологічний вплив та психічне насильство під час допиту: сутність і межі допустимості. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2019. № 19. С. 275–278. URL: http://www.lsej.org.ua/5_2019/67.pdf. (дата звернення: 20.11.2023).

ТЕМА 6.

ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ ОСОБИСТОСТІ В ЕКСТРЕМАЛЬНИХ УМОВАХ. ПЕРША ПСИХОЛОГІЧНА ДОПОМОГА

Мета вивчення теми:

- **освітня** – надання та поглиблення знань щодо особливостей діяльності особистості в екстремальних умовах та їх характеристики; розвиток навичок надання першої психологічної допомоги майбутніми поліцейськими; формування теоретичного підґрунтя щодо використання знань психології в практичній діяльності;
- **виховна** – формування в майбутніх фахівців та фахівчинь високого рівня правової свідомості та правової культури, професійних та особистісних якостей у сфері правоохоронної діяльності;
- **розвивальна** – розвиток інтелектуальних здібностей здобувачів та здобувачок вищої освіти, мовлення, пам'яті, уваги, прищеплення їм раціональних способів пізнавальної діяльності із зазначеної теми.

Очікуваний результат:

- вирізняти різні види екстремальних ситуацій;
- аналізувати негативні емоційні стани, які можуть завадити ефективній діяльності поліцейського;
- застосовувати набуті знання в різних стресових ситуаціях;
- розвивати та застосовувати навички саморегуляції.

План

1. Поняття екстремальної ситуації. Види екстремальних ситуацій у професійній діяльності працівників поліції.
2. Вплив екстремальних чинників на психічну діяльність працівників поліції.
3. Особливості переживання поліцейськими специфічних емоційних станів під впливом екстремальних ситуацій.
4. Психологічні прийоми саморегуляції негативних емоційних станів.

Основні поняття і ключові слова: екстремальна ситуація, види екстремальних ситуацій, особистість поліцейського, психологічне навантаження, ризик, афект, стрес, фрустрація, паніка, криза, саморегуляція, основні напрямки саморегуляції.

1. Поняття екстремальної ситуації. Види екстремальних ситуацій у професійній діяльності працівників поліції

На сьогоднішньому етапі розвитку нашої країни будь-який українець може потрапити в ситуацію, яка пов'язана з загрозою для життя чи здоров'я. Все населення, яке проживає на території України, опинились в реальній небезпеці стати жертвами фізичної агресії, втратити близьких людей, лишитися без домівки та засобів існування, опинитися в ролі учасника бойових дій, стати заручником чи отримати поранення. Всі зазначені ризики так само актуальні й для поліцейських, які знаходяться під подвійною загрозою опинитися в ризикованій ситуації через особливості своєї професійної діяльності.

Війна в Україні є масштабною важкою ситуацією загальнодержавного рівня, яка виходить за межі нормального досвіду звичайної людини, тому можна вважати її екстремальною. Екстремальними називаються ситуації, в яких джерелом трав-

мування виступають люди або суспільство. Відповідно, війни, геноциди, революції чи будь які терористичні акти також відносять до зазначених ситуацій. Часто синонімом до екстремальних ситуацій використовують поняття «надзвичайні», але воно окреслює події, пов'язані з наслідками аварій, стихійних чи техногенних катастроф, тобто з іншим джерелом травмування.

Зважаючи на внутрішні та зовнішні навантаження, які переживає населення України, ми можемо охарактеризувати сучасну ситуацію як гіперекстремальну, адже навантаження, які доводиться всім витримувати, є надлюдськими. Вони спричиняють небезпечні для людини наслідки, руйнують звичну поведінку та порушують її функціонування. Гіперекстремальні ситуації (полон, втрата близьких, тортури, поранення тощо) завжди є травмівними для людини.

Екстремальні умови завжди пов'язані з обставинами, які істотно відрізняються від звичайних, але можуть створюватися як максимізацією так і мінімізацією впливу певних чинників. Наприклад, дефіцит рухів, спілкування також можуть виступати екстремальними чинниками для людини в деяких умовах. Тому дане поняття об'єднує крайні прояви, як максимуму так і мінімуму [3; 5; 7].

Екстремальні ситуації дуже небезпечні як для здоров'я, так і життя людей. У складних умовах звичний режим життя та праці людини завжди порушується, відповідно, дуже швидко настає перевтома, порушення діяльності, нервові виснаження, проявляються різні афективні реакції та патологічні стани.

Екстремальні ситуації можуть виникати у професійній діяльності людини, наслідком чого є професійний стрес; в побутовій сфері вони найчастіше пов'язані з загрозою життю чи здоров'я людини. Тобто, це складні ситуації, які провокують несприятливі, тяжкі умови існування людини, які сприймаються або оцінюються як небезпечні чи напружені. Вони можуть викликатися зовнішніми або внутрішніми чинниками, які у своїй взаємодії перешкоджають здатності особистості їх ефективно долати [7].

Екстремальність ситуації визнається суб'єктивним переживанням реальної дійсності, тому, що незалежно від наявності реальної чи уявної загрози для особистості, вона однозначно значуща для людини. Через таке сприйняття однакові ситуації сприймаються людьми по-різному: як екстремальні для декого, або ординарні для інших. Об'єктивно безпечна ситуація може сприйматись людиною як екстремальна [3].

Найчастіше екстремальними визначають ситуації, які загрожують здоров'ю та життю людини, які відбуваються за складних умов людської життєдіяльності, набувають особливої значущості для окремої особистості або групи, сприймаються напруженими чи небезпечними, так само й оцінюються. Існує ціла низка зовнішніх та внутрішніх чинників, поєднання яких і визначає екстремальність ситуації. Зовнішні чинники завжди є об'єктивними, не залежать від людини та визначаються ситуацією. Внутрішні чинники окреслюють певні стани та можливості особистості [6].

Для працівників правоохоронних структур зовнішніми чинниками можуть бути такі [18]:

- ризик для здоров'я чи життя (інстинкт самозбереження правоохоронця, так як і будь-якої людини, перешкоджає йому ризикувати власним життям);
- занадто складні зовнішні обставини для подолання (такі обставини можуть оцінюватися як такі, яким неможливо протистояти та боротися з ними, через що ситуація кваліфікується як нездоланна);
- небажання оточення розуміти людину (у службовій діяльності працівників поліції бувають ситуації, коли певні представники населення або окремі індивіди не бажають їх розуміти, ставлячи тим самим перешкоди до досягнення поставленої перед ними мети та проявляючи зовнішнє протистояння, якому важко протидіяти);
- обмежений термін подолання ситуації (наприклад, правоохоронцю недостатньо часу, щоб застосувати всі свої потенційні та резервні можливості);

- швидкою зміною ситуації або виникненням нових обставин та неможливістю змінити процес дії (сюди відносяться складні метеорологічні умови, наявні вибухонебезпечні матеріали; або людина може не надавати відповідного значення цим змінам, через що й не має змоги швидко підлаштуватись під них);
- відсутність підтримки, яка дає людині можливість ефективніше долати перешкоди та виступає зовнішнім ресурсом.

Внутрішніми чинниками, які впливають на переживання екстремальної ситуації для працівників правоохоронних структур, можуть бути такі прояви [17; 18]:

- усвідомлення правоохоронцем власного безсилля (таке може відбуватись через занадто сильний стрес, або підвищену тривожність, коли спеціаліст свідомо або не свідомо перешкоджає самому собі в досягненні мети та не реалізує надбаний потенціал);
- усвідомлення ризику для власного життя або здоров'я, яке може блокувати цілеспрямовані дії правоохоронця;
- невизначеність ситуації (коли постає проблема пошуку оптимального варіанту її вирішення з існуючих, особливо, коли спеціаліст не знає, який варіант обрати і подібного досвіду в нього не було);
- невизначеність мотивів (відсутність узгодження між бажаннями й можливостями правоохоронця може призвести до певного дисонансу, який перешкоджає ефективним діям);
- невпевненість у власних силах та можливостях (проявляється як внутрішня невизначеність у своїх потенційних можливостях, що може стати перешкодою у досягненні мети);
- психічна перевантаженість.

Екстремальні ситуації, які виникають у діяльності працівників поліції, можна виокремити за певною типологією [15; 17; 18]:

- швидкоплинні (виникають у ситуації максимального психічного навантаження при жорсткому дефіциті часу, необхідність негайних дій у надшвидкому темпі), яким властива несподіваність, суперечливість інформації та новизна окремих елементів;
- тривалі, які вимагають високої мобілізованості та психічної витривалості у правоохоронців;
- ситуація з елементами невизначеності, в якій необхідно обрати правильне рішення з декількох можливих, а важливими вміннями для їх вирішення постають адекватна мотивація й емоційна усталеність;
- ситуація, яка потребує готовності до екстремних дій та вимагає не тільки емоційної стабільності, а й швидкого переключення психічних процесів правоохоронців;
- ситуація, яка сполучає дефіцит часу і несподіваність (вимагає негайного прийняття правильного рішення та відповідальністю за це);
- ситуація з надходженням помилкової інформації (при відмовах або несправностях устаткування чи приладів);
- ситуація «домінантного стану» (у працівника може бути слабка реакція на зовнішні подразники через перебування його в такій ситуації, коли увага поглинається повністю одним видом діяльності);
- критична ситуація, в якій розкриваються індивідуальні особливості працівника поліції та виявляються його основні соціально-психологічні якості і можливості.

Отже екстремальна ситуація – це така ситуація, що характеризується певною взаємодією зовнішніх та внутрішніх чинників, що сприяють або перешкоджають здатності особистості здолати її. Існують внутрішні та зовнішні чинники, які сприяють розвитку екстремальної ситуації в роботі працівника поліції та цілий перелік професійних ситуацій, які можуть стати для правоохоронців екстремальними.

2. Вплив екстремальних чинників на психічну діяльність працівників поліції

Професійна діяльність поліцейського часто супроводжується різними ситуаціями, в яких існує ризик для життя та здоров'я, особливо в психологічно несприятливих та специфічних умовах сьогодення. Специфіка роботи правоохоронців може мати надзвичайний характер та проходити в складних, екстремальних або особливих умовах. Особливі умови відрізняються дещо меншою інтенсивністю та специфічністю, а діяльність в таких умовах є епізодичною.

У діяльності поліцейського існує цілий ряд екстремальних чинників, які негативно впливають на його психологічну стійкість та можуть приводити до порушення самопочуття. До цього ряду можна віднести високу відповідальність, недостатність або суперечливість інформації, проблему прийняття правильного рішення, усвідомлення загрози життю та здоров'ю, ступінь злагодженості і взаєморозуміння в підрозділі, негативні емоції та конфлікти всередині нього, нестандартність засобів і прийомів дій при виконанні покладених завдань та ін.

Кожен з перерахованих чинників може негативно впливати на психічний стан поліцейського, а їх сукупність створює психологічне навантаження, що може призвести до порушення адекватності реакцій поведінки. Негативні психічні стани, які можуть виникнути в подібній ситуації, проявляються як динамічне неузгодження і погіршують регуляцію діяльності, знижуючи її ефективність та надійність. Часто спеціаліст не усвідомлює такі зміни, а сприймає їх як емоції або внутрішні неприємні переживання.

На виникнення та протікання різних психічних станів особистості впливають індивідуальні особливості. Наприклад, стан страху може виявлятися як психічним збудженням, так і гальмуванням психічної діяльності. Також, психічні стани можуть переходити у психічні властивості: якщо людина часто переживає

стан тривоги, який може провитись формуванням тривожності як особистісної риси. Зазначені стани класифікують як вияви психічних процесів, і, відповідно, розрізняють емоційні стани (настрій, афект, тривога тощо); вольовий стан (рішучість, розгубленість, впевненість та ін.); пізнавальний стан (концентрованість, замисленість, зосередженість тощо) [1; 11].

На виникнення та перебіг того чи іншого стану психіки будь-якої людини в екстремальній ситуації впливають такі чинники [4; 5]:

1) *інтенсивність і особливості дії подразника*. Для активної життєдіяльності людини незначне психічне напруження є корисним та потрібним, тому, що активізує всі сили та ресурси особистості. Якщо воно стає надмірним та перевищує можливості, то людина відчуває значне погіршення психофізичного стану й зниження ефективності у власній діяльності. В загрозовій ситуації, коли її складність наростає поступово, наявна повна інформація, є достатньо часу, поліцейський може мобілізуватися та успішно виконати поставлене завдання (наприклад, заарештувати злочинця). В протилежній ситуації (при відсутності інформації, часу, неочікуваному застосуванні зброї злочинцем тощо) поєднання всіх неврахованих чинників може привести до дезорганізації дій;

2) *психологічна надійність* – інтегральна індивідуальна характеристика, яка окреслює наявні індивідуально-типологічні та характерологічні властивості поліцейського, які посилюють його здатність до адаптації та успішного виконання професійних задач в екстремальних ситуаціях. Наприклад, уміння швидко долати переживання та розчарування, рівень тривожності, який можна вважати оптимальним, стійкість до значних навантажень, вміння керувати власними емоціями, саморегуляція поведінки. Важливими для успішної діяльності професіонала виступають сила нервової системи, збалансованість її процесів (збудження й гальмування), підвищена працездатність; високий рівень пізнавальних здібностей (розвинена увага та спостереж-

ливість). Такі властивості дозволяють прискорено переробляти інформацію і приймати правильні рішення;

3) *психологічна підготовленість* та тренованість до дій в екстремальних умовах, що дозволяє підвищити поріг корисного напруження. Зазначена властивість залежить від психологічних знань щодо форм прояву екстремальних ситуацій та емоційних реакцій особистості на них; володіння набором методів подолання негативних емоційних станів; рівня розвитку професійної пильності (уважності) до ризикованих і небезпечних ситуацій. Така підготовленість дозволить поліцейському вчасно виявити загрозу, правильно оцінити ситуацію та зпрограмувати власні дії.

4) *функціонально-психологічний стан організму*, який може негативно впливати на корисну напруженість організму, зменшуючи її поріг під впливом різних захворювань чи травм (як фізичних так і психічних), втоми, конфліктів, невдач по службі, які ще й посилюються вираженим психофізіологічним реагуванням.

Отже, можемо зазначити, що особливість психологічних реакцій поліцейського на вплив екстремальних чинників залежить як від характеру самих чинників так і його індивідуальних особливостей. На недостатньо підготовленого професіонала психогенні чинники діють негативно, знижуючи його ефективність в професійній діяльності та знижуючи здатність пристосовуватись і знаходити правильні рішення. На добре підготовлених й психологічно стійких – діють більш позитивно, сприяючи активізації їх діяльності та успішнішому вирішенні професійних проблем.

Найважливішою характеристикою ефективного та стабільного виконання своїх обов'язків у поліцейського виступає його психологічна стійкість. Психологічна стійкість особистості є її соціально-психологічною характеристикою і проявляється здібностями ефективно переживати та долати екстремальні ситуації без надмірних наслідків для себе. В процесі такої роботи

особистість удосконалюється, підвищує рівень власної адаптації та соціальну зрілість, що проявляється в адаптивному потенціалі особистоті [11].

Емоційно-вольовий компонент психологічної стійкості формує уміння поліцейського керувати своїм станом та здатністю до свідомої мобілізації ресурсів і забезпечує адекватність дій та поведінки в різних ситуаціях. При високому рівні вольової регуляції спеціаліст демонструє адаптивну поведінку та вміння мобілізувати всі наявні ресурси організму, збільшення загальної ефективності та управління діяльністю. Його регулюючі психічні функції посилюються, що дозволяє своєчасно прогнозувати та враховувати зміни обставин, швидко й грамотно застосовувати більш ефективні прийоми та дії, а за необхідності, видозмінювати їх [5; 9; 11].

Низький рівень вольової регуляції стає причиною неадаптивної поведінки в екстремальних умовах та її дезорганізації. Правоохоронець не здатний концентрувати увагу на головному, він не точно та не послідовно виконує свої професійні завдання, ігнорує минулий досвід та стереотипно повторює окремі дії, демонструє занадто квалливу чи прискорену поведінку, або ж її протилежність – загальмованість. Як правило, заціпеніння (ступор) поліцейського приводить до тяжких наслідків і може закінчитися втратою життя чи здоров'я [23].

Зазначена вище реакція, як правило, не буває випадковою, а спричиняється неготовністю діяти та страхами через відсутність досвіду, загальний низький рівень професійної підготовки чи професійною непридатністю. Також такій поведінці сприяють боягузництво та легкодухність як стійкі риси характеру.

Низький чи недостатній рівень вольової регуляції може заважати поліцейському знаходити нестандартні виходи з напружених ситуацій та супроводжуватись наступними явищами: уповільненістю реакції, когнітивними порушеннями (розладами сприймання, уваги, зниженням критичності мислення), порушенням моторної координації через зниження точності рухів

та їх некоординованість, порушенням орієнтації в часі та розвитку так званого «тунельного бачення» [18; 19].

Вказані когнітивні порушення виникають через пізнавальний компонент психологічної стійкості (який тісно пов'язаний з попереднім емоційно-вольовим), який забезпечує функціонування всіх пізнавальних психічних процесів, що забезпечують виконання професійної діяльності в екстремальних умовах. Сюди ми відносимо здатність до самоаналізу, адекватного розуміння та оцінки своїх дій, вчинків, здібностей; засвоєння необхідних професійних знань для успішного виконання завдань

Психологічна стійкість проявляється в професійній діяльності спеціаліста та окреслює синтез його певних якостей та здібностей, а саме, стійкість (вміння протистояти труднощам та зберігати віру в себе), врівноваженість (здатність утримувати необхідний рівень напруження й не доводити до руйнівного стресу) та стабільність (постійний рівень настрою та свободу поведінки) [5; 9].

Професійна діяльність людини в екстремальних умовах супроводжується граничними навантаженнями, тому для виконання професійних завдань їй необхідно напружено міркувати, оцінювати ситуацію, швидко робити для себе висновки, приймати правильні рішення, шукати ефективні способи поведінку, мобілізувати свої сили та можливості, підкоряти свою поведінку необхідності вирішення практичних завдань. Відповідно, це все завжди відбивається на якості дій спеціаліста.

Якщо поліцейський морально та психологічно підготовлений до діяльності в екстремальних умовах, то екстремальні чинники можуть позитивно впливати на його психіку й проявляться в наступному: активізацією бажання якісно вирішувати службові завдання через загострення почуття обов'язку; максимальною мобілізованістю у процесі виконання завдань; наполегливістю в досягненні цілі; прагненні досягти результату; підвищеними пильністю та уважністю; постійної готовністю до будь яких несподіванок та стійкістю до тимчасових невдач тощо [9; 18]:

Для багатьох представників професії поліцейського характерне переживання професійного азарту та задоволення в екстремальних умовах, їх дії часто супроводжуються високою якістю, підвищеною чіткістю, влучністю у використанні вогнепальної зброї, результативністю та груповим характером позитивних змін.

Так, у бойових групах, загонах, підрозділах, частинах, що відзначаються високою підготовленістю, спостерігаються зміцнення морально-психологічного клімату, здорова суспільна думка й оптимістичний настрій; взаємини підкоряються бойовим і службовим інтересам, поліпшується взаємодія, взаєморозуміння, взаємодопомога, прояви товарищескості, солідарності, взаємної підтримки, додержання професійних і бойових традицій тощо [23].

Негативний вплив екстремальних чинників на моральну і психологічну сферу частіше можна простежити у недостатньо підготовлених працівників правоохоронних структур. Він проявляється у наступному [5; 8]:

- активізація психічної напруги, яка перевищує корисну межу; сповільненість реакцій та переважання негативних емоційних станів (розгубленість, занепокоєння тощо);
- замість прагнення до успіху підпорядкування власної поведінки до уникнення невдачі; погіршення когнітивних функцій (зниження спостережливості та здатності до аналізу інформації, погіршення пам'яті та появу різних ілюзій в сприйнятті);
- підвищення схильності до пошуку виправдань замість активізації наполегливості та завзятості в досягненні мети, зменшення спритності й винахідливості;
- погіршення навичок саморегуляції у вигляді втрати самоконтролю та появи дратівливості;
- проблеми з мобілізацією ресурсів, які супроводжуються почуттям втоми, слабкості і безсилля;
- ведучим мотивом поведінки стає прагнення самозбереження власного життя та здоров'я [9; 12; 14].

Зазначені психічні прояви спочатку негативно позначаються на вчинках і діях правоохоронців в ситуації перенапруги або дистресу, для яких характерною вже стає поява дезадаптаційних проявів та неможливість справитися з стресовим впливом. Насамперед у подібних ситуаціях правоохоронець втрачає здатність до творчого підходу при вирішенні проблем та адекватність сприйняття подій, в його діях з'являється стереотипність, а вчинки можуть бути недоцільними.

Якщо під впливом екстремальних чинників психічна напруга збільшується, то в професійній діяльності правоохоронця з'являються помилки, навіть у відпрацьованих навичках та вміннях, негативно впливаючи на результативність поліцейського, зменшуючи її.

Коли виникає гранична напруга, то в діях людини вже можуть з'являтися фатальні помилки, які дуже важко поснити (наприклад, замість гальм водій автомобіля натискає на педаль газу); для неї характерне недотримання інструкцій та рекомендацій через їх забування; проявляються негативні вчинки (обман, нечесність, боягузництво, відмова від ризикованих завдань) [3; 4].

При зростанні перенапруги, яка переходить критичну межу і стає позамежовою, у поліцейського може відбуватися злам психічної діяльності, який характеризується повною втратою сприймати та аналізувати оточуюче середовище і контролювати свою поведінку. Результатом може стати дезадаптивна поведінка в крайніх своїх проявах: гальмівна (яка проявляється через психологічний шок, ступор, заціпеніння, повну пасивність, бійдужість аж до втрати свідомості) або ж істерична (поведінка набуває ознак паніки, безглуздості та хаотичності) [4; 9; 13].

Окрім зазначених індивідуальних проявів, під впливом екстремальних чинників на погано підготовлену групу спеціалістів, виникають і загальні негативні прояви, які негативно впливають на внутрішні взаємодії в колективі. З'являються песимістичні настрої, незадоволення ситуацією, чутки, негативні думки

і послаблення дисципліни в команді. Поліцейські можуть порушувати статутні та службові норми поведінки, конфліктувати та проявляти панічні настрої. Також в таких ситуаціях може зростати рівень вживання алкоголю або інших психоактивних речовин.

За умови якісної професійно-психологічної підготовки та активної роботи над зростанням власної особистості всі негативні впливи екстремальних чинників можуть бути успішно нейтралізовані.

3. Особливості переживання поліцейськими специфічних емоційних станів під впливом екстремальних ситуацій

Вплив екстремальних ситуацій спричиняє виникнення специфічних емоційних станів, найбільш типовими серед яких є: стрес, афект, фрустрація [3; 4; 9; 15; 22].

Стрес – це емоційний стан, який виникає в ситуації нерво-психічного перенапруження через несподіваний (або надсильний) подразник, на який відсутня сформована адекватна реакція. Виникнення зазначеного стану спрямоване на вирішення ситуації, що склалася, за рахунок мобілізації всіх можливостей та ресурсів людини з метою адаптації до реальних умов. Вказана мобілізація дозволяє ефективніше реагувати на неочікувані подразники, але, вона не завжди відбувається [22].

Сильний емоційний стрес може порушувати нормальну взаємодію півкуль головного мозку через активізацію та домінування правої півкулі, яка вважається більш «емоційною» та зниження впливу лівої, «логічної» півкулі на свідомість особистості. При тривалому стресі поліцейський може проявляти вищу тривожність, втратити віру в успіх та переживати депресію (у випадках особливо затяжного стресу) [17].

В екстремальних ситуаціях активізується психічна регуляція поведінки через зміни у вищій нервовій діяльності людини в сторону збудження або гальмування нервових процесів. Вказана реакція залежить від психофізіологічних та індивідуальних особливостей особистості. Коли на організм людини діє сильний стресор (надто сильний подразник), то він реагує вегетативними змінами нервової системи. Наприклад, посиленою частотою пульсу, підвищенням рівня адреналіну та цукру в крові. Такі вегетативні реакції людини знижують активність психічних функцій та здатність до прийняття рішень. Тобто, організм в складній ситуації реагує пасивно-оборонним способом, який негативно позначається на діяльності професіонала. Він помилково сприймає та відображає дійсність, демонструє знижену здатність до правильних дій, яка повертається поступово в стадії мобілізації сил організму.

Стрес може підвищувати ефективність діяльності людини, якщо він не перевищує її поріг чутливості (еустрес) або знижувати (дистрес), при критичному порозі виснаження.

Напруженість є обов'язковими умовами діяльності поліцейського, що пов'язано з підвищенням екстремальності в професійній сфері (затримання злочинців, звільнення заручників, застосуванням зброї, виконання інших службових завдань тощо), яка викликається різними професійними стресогенними чинниками: ризиком для життя та здоров'я, дефіцитом часу, постійно існуючою протидією з боку правопорушників, загрозою помсти від злочинців, застосуванням вогнепальної зброї, усвідомленням високої відповідальності, значними фізичними та емоційними навантаженнями, конфліктними ситуаціями та ін [23].

Наступний емоційний стан, який може наступити у людини під дією екстремальних чинників – *афект*. Це відносно короткочасне, сильне та бурхливо протікаюче емоційне переживання, яке характеризується наступними ознаками [7; 8]:

- значні зміни у свідомості та порушення вольового контролю за поведінкою;

- порушення здатності встановлення взаємозв'язків між явищами;
- переважання в свідомості певного уявлення, яке не завжди відповідає дійсності;
- різко виражені рухові прояви;
- зміни функцій внутрішніх органів;
- втрата вольового контролю та бурхливе вираження емоційних переживань (плач, гнів, крик);
- деформація установок і життєвих позицій особистості, що простежується в різких змінах поведінки;
- забування подій (часткова або повна амнезія).

В ситуації афекту на рівні нейрофізіології порушується нормальна взаємодія процесів гальмування (яке виключається) та збудження (яке неупорядковано поширюється на підкоркові зони мозку). Таке порушення не дає можливості свідомості контролювати емоції.

Афект гальмує психічні процеси нта навіязує той чи інший стереотипний спосіб вирішення екстремальної ситуації (заціпеніння, втікання, агресія), який склався в ході еволюції, але є виправданим для типових ситуацій. Зазначені малоконтрольовані поведінкові акти залежать від інтенсивності подразника та індивідуальної психологічної стійкості людини. Афективний стан може з'явитися у правоохоронця під час виконання своїх службових завдань, пов'язаних з ризиком для свого життя та здоров'я чи інших людей, чому він став свідком (агресія під час переслідування злочинця, який здійснив тяжкий злочин, агресія як реакція на неправдиві свідчення, стан оціпеніння у недосвідченого поліцейського перед групою озброєних злочинців тощо) [16; 17].

Стан афекту як причина пом'якшення покарання використовується в Кримінальному кодексі України, якщо його наявність доведена фахівцем. Здатність особи усвідомлювати власні дії та керувати ними й визначає рівень кримінальної відповідальності здійснення злочину в стані афекту. Відповідно, якщо лю-

дина здійснила протиправні дії в стані душевного хвилювання в провокаційній ситуації, а в звичайному житті вона не проявляла агресивності чи жорстокості, то тоді відзначається фізіологічний афект. Його фізіологічну основу складають природні нейродинамічні процеси. Він характеризується раптовістю ави-никнення, силою та короткочасністю [1].

Також відрізняють патологічний афект, який вважається гострим короткочасним психічним розладом і характеризується глибоким затьмаренням свідомості, бурхливим збудженням з автоматичними діями та повною або майже повною амнезією щодо своїх дій. Особи, які здійснюють протиправні дії під впливом патологічного афекту, як правило, визнаються неосудними.

Нижче наводимо основні відмінності між патологічним та фізіологічним афектами за дослідженнями Н. Коченова (табл. 1.) [1].

Таблиця 1.

Ознаки патологічного та фізіологічного афектів

Ви-гляд афекту	Причини ви-никнення	Особливос-ті початко-вої стадії афекту	Особливості динаміки стану	Вплив на свідо-мість і ді-яльність
Патологічний афект	Ситуація, яка має конфліктний травмуючий характер для людини та поєднується з її нервово-психічною недостатністю.	Завжди виникає раптово.	Інтенсивна, короткочасна емоційна насиченість; автоматизовані рухи; засинання після прояву.	Свідо-мість повністю вимкнена; подальша амнезія дій.

Вигляд афекту	Причини виникнення	Особливості початкової стадії афекту	Особливості динаміки стану	Вплив на свідомість і діяльність
Фізіологічний афект	Конфліктна ситуація, що супроводжується суб'єктивною неможливістю знайти вихід у конкретний момент.	Виникає раптово. Є результатом акумуляції повторних травмуючих стресорів.	Короткочасний інтенсивний емоційний стан з різкими змінами в різних сферах психічної діяльності. Втрата гнучкості поведінки з явищами автоматизму.	Відсутність затьмарення свідомості. Зниження здатності до контролю своєї діяльності та самокерування.

Аналізуючи причини виникнення афекту, вчений визначає наявність конфліктної ситуації обов'язковою, але не достатньою умовою для його виникнення. Важливими, на його думку, виступають деякі індивідуально-психологічні особливості людини, яка потрапила в конфліктну ситуацію. До них учений відносить такі:

- вроджені властивості нервової системи, які проявляються типом вищої нервової діяльності (частіше стан афекту спостерігається у людей із слабким типом нервової системи з підвищеною чутливістю до стресорів);
- специфічна структура особистості, зокрема, її самооцінка (люди з недостатньо стійкою самооцінкою хворобливіше реагують на зовнішні подразники з боку інших людей);
- вікові особливості особистості (дорослі менш збудливі, чим діти, але їх стійкість по відношенню до афективних переживань зменшується в немолодому віці);

- тимчасові функціональні психофізіологічні стани, які знижують стійкість до афектогенних ситуацій (втома, безсоння, періоди менструацій у жінок тощо) [5; 7].

Унаслідок реальної чи уявної перешкоди у поліцейського може виникнути емоційний стан, який заважає досягненню особистісно значущою мети – *фрустрація*. Вона проявляється в емоційній сфері почуттям тривожності, пригніченості, навіть відчаю; а в когнітивній – її супроводжують розлади уваги, зниження пам'яті, погіршення логічного мислення [7; 8].

Сила переживання фрустрації залежить від обставин (об'єктивних, зовнішніх чи суб'єктивних, внутрішніх). В правоохоронній сфері до ситуацій, які фруструють особистість можна віднести наступні: протидія (активна чи пасивна) зацікавлених осіб під час розслідування злочину, перешкоди в кар'єрному зростанні.

Як правило, в таких ситуаціях, поліцейський не може самотійно усунути перешкоди, тому фрустрацію йому долати дуже важко. Тому, він починає свідомо шукати компенсуючі варіанти поведінки (наприклад, активізація діяльності по збиранню доказів за наявності протидії) або ж несвідомо обирати неадекватні варіанти (наприклад, відмова від опрацювання інших версій, перенесення роздратування на колеги чи близьких). При тривалому та сильному переживанні фрустрації у професіонала можуть з'явитися характерологічні зміни та хворобливі прояви (від дратівливості і замкненості аж до депресії та неврозів).

У ситуації переживання гіпертрофованого страху в поліцейського може виникнути *паніка*, яка зумовлює некеровану, нерегульовану поведінку, іноді приводячи до повної втрати самоконтролю. Вона окреслюється мисленевими дефектами, втратою свідомого контролю та здатності критичного осмислення подій; з'являються інстинктивні захисні рухи чи дії, які не відповідають ситуації. В основі такого стану лежить почуття безпорадності перед небезпекою (реальною чи уявною) та прагнення уникнути їх будь-яким чином, окрім боротьби. Людина починає метушитися або може заціпеніти, «застигнути» на місці, втра-

час орієнтацію, в неї порушується співвідношення між основними і другорядними діями, загострюється оборонна реакція, вона відмовляється діяти [5; 7; 8].

Паніка може бути різного масштабу (індивідуальна, групова, масова), тривалості (короткочасна, досить тривала, пролонгована), ступеня (легка, із збереженням критичності та самоволодіння; середня із значною деформацією свідомості, зниженням критичності, схильністю до зовнішніх впливів; повня, яка супроводжується відключенням свідомості, втратою контролю над поведінкою).

Основними причинами паніки виступає неготовність людини до несподіваних чи раптових небезпек, відсутність уміння критично оцінювати ситуації. Психофізіологічно це проявляється індукційним гальмуванням великих ділянок кори головного мозку, та зниженням його свідомої активності. На психологічному рівні це проявляється підвищеною емоційністю сприйняття, перебільшенням небезпеки та різким підвищенням суггестивності (навіюваності). Дане реагування посилює тяжкість наслідків у ситуації.

Наслідки впливу екстремальних ситуацій на поліцейського можуть бути ускладненими наступними чинниками [6; 8]:

- неочікуваність небезпечної ситуації;
- неоднозначність події та її наслідків;
- брак допомоги та підтримки з боку громадян
- низькі гарантії соціального й правового захисту та ін.

Найсильніший негативний вплив на поліцейського здійснюють непередбачені нормативно (так звані «нештатні») екстремальні ситуації, в яких йому необхідно діяти нестандартно, зберігаючи спокій, не піддаючись прагненню до стереотипності в поведінці. В роботі правоохоронця часто виникають ситуації, які вимагають стереотипних підходів (наприклад, застосування зброї або прийомів самооборони та ін.), але подолання екстремальних ситуацій вимагає нестандартності та креативності, вони не повторюються в одному й тому ж вигляді.

У певному сенсі перелічені психоемоційні стани є не стільки самостійними, скільки окремими проявами загального екстремального стану, що охоплює всю особистість і є індивідуалізованим за змістом та динамікою. Про це свідчить, зокрема, те, що одні й ті ж подразники в різних осіб викликають різні стани (стрес, фрустрацію тощо), а різні подразники в однієї особи часто-густо призводять до виникнення тотожного стану напруженості. Зазначені стани можуть існувати як ізольовано, так і одночасно, в різних поєднаннях. Так, процес безпосереднього припинення злочину може призвести до стресу та фрустрації, психологічне протиборство при проведенні слідчих дій – до фрустрації та особистісного конфлікту, затримання особливо небезпечного злочинця – до стресу, конфлікту та фрустрації, запровадження надзвичайного стану – до стресу та кризи.

4. Психологічні прийоми саморегуляції негативних емоційних станів

Для поліцейських необхідною навичкою виступає вміння протидіяти негативним емоційним станам, яке визначає психологічну саморегуляцію, як здатність регулювати власні психічні стани й поведінку для оптимальних дій у складних ситуаціях.

Поняття саморегуляції (від лат. *regulare* – «упорядковувати, налагоджувати») виникло ще в період античності, а практики управління своїм психічним станом мають тисячолітню історію. Прийоми саморегуляції будуть ефективними для усунення емоційної напруги, послаблення фізичної чи психічної втоми, підвищення психічної активності [3].

До прийомів саморегуляції люди здебільшого вдаються, коли необхідно: усунути емоційну напругу; зняти або послабити прояв фізичної чи психічної втоми; підвищити психічну активність. Розвиток сучасної практичної психології позитивно позначився на створенні та вдосконаленні методів саморегуляції. Зараз

саморегуляція – це ефективна технологія управління людиною своїми психічними процесами та станами. Вона знижує вплив перенапруги, сприяє якісному відновленню сил та мобілізації психічних ресурсів у повсякденних та екстремальних умовах, нормалізує емоційний фон та посилює контроль над проявом емоцій. Своєчасна саморегуляція є своєрідним психогігієнічним засобом, що запобігає перенапруженню, сприяє відновленню сил, нормалізує емоційний фон діяльності, а також посилює мобілізацію ресурсів організму [3; 6; 13; 22].

Природними прийомами регуляції організму є: тривалий сон; смачна їжа; спілкування з природою та тваринами; сміх, посмішка, гумор; думки про щось гарне, приємне; потягування, розслаблення м'язів; спостереження за чимось прекрасним та цікавим; насолода сонячними променями; вдихання свіжого повітря; лазня; масаж; танці; музика; зустріч з друзями; надсилання позитивних, веселих картинок через різні месенджери та ін. На жаль, не всі природні засоби можна використовувати на роботі, безпосередньо в той момент, коли виникла напружена ситуація або накопичилася втома. Але є прийоми, які можна застосовувати і під час роботи.

Саморегуляція, як правило, здійснюється за допомогою чотирьох основних засобів, використаних окремо або в різних поєднаннях: використання слів у формі самонавіювання, або створення уявного образу, управління глибоким диханням та м'язовим тонусом [3; 19; 21].

Існуючі технології саморегуляції повністю або частково об'єднують усі засоби впливу. Наприклад, управляючи диханням та змінюючи таким чином тонус м'язів, можна регулювати свій настрій через емоційні центри мозку. Змінюючи тонус м'язів живота через застосування глибокого дихання, можна знизити активацію нервових центрів та розслабити всю скелетну мускулатуру. На противагу цьому, гіпертонус м'язів, якого можна досягти через часте дихання, підвищує активність та рівень нервово-психічної напруги. Тобто, внаслідок саморегуля-

ції ми можемо досягнути таких ефектів: заспокоєння (зниження емоційної напруженості), відновлення (ослаблення проявів втоми), активізації (підвищення психофізіологічної реактивності).

Людина є цілісною біоенергоінформаційною системою, тому вплив на будь-яку з її складових позначається й на інших. Умовно методи гармонізації психофізичного стану людини можна об'єднати в 3 групи [3; 20; 21]:

1. Регуляція на фізіологічному рівні (вплив на фізичне тіло).
2. Емоційно-вольова регуляція (вплив на емоційний стан).
3. Ціннісно-смысловий рівень регуляції (вплив на думки, зміна світогляду).

Ефективним способом регуляції психоемоційного стану через вплив на тонус м'язів виступає прийом керування. Повільне і глибоке дихання (за участю м'язів живота) знижує збудливість нервових центрів, сприяє м'язовому розслабленню, тобто релаксації. Часте грудне дихання, навпаки, забезпечує високий рівень активності організму, підтримує нервово-психічну напруженість. Між диханням та регуляцією головним мозком стану організму спостерігається тісний зв'язок. Нервові імпульси з дихальних центрів мозку поширюються на його кору та змінюють її тонус. При цьому тип дихання, при якому вдих виконується швидко, а видих повільно, викликає зниження тону центральної нервової системи, нормалізацію кров'яного тиску, зняття емоційного напруження. Навпаки, повільний вдих та різкий видих, тонізують ЦНС, підвищують рівень активності її функціонування, створюють деяке психічне збудження. Для того, щоб використовувати цю закономірність з метою регуляції психічних станів, рекомендується оволодіти відповідними навичками, виробити які допоможуть такі заспокійливі вправи.

Під впливом психічних навантажень виникають м'язові застиски, напруга. Уміння їх розслаблювати дозволяє зняти нервово-психічну напруженість, швидко відновити сили. Тому перераховані нижче способи м'язевих психотехнік спрямовані на розвиток навичок м'язової релаксації.

Будь-який напружений психологічний стан характеризується звуженістю свідомості та надмірною концентрацією людини на своїх переживаннях. Відчутне послаблення внутрішньої напруги досягається в тому випадку, якщо людина змогла виробити дію децентрації: «зняти» центр ситуації з себе та перенести на будь-який предмет чи зовнішні обставини. Децентрація дозволяє перенести, «викинути» негативний стан у зовнішнє середовище та тим самим звільнитися від нього. Існують різні форми децентрації. Рольова децентрація пов'язана з перевтіленням людини, включенням подумки в іншу ситуацію. Для цього використовується рефлексія, коли особистість намагається подивитись на себе зі сторони, проаналізувати ситуацію очима зовнішнього спостерігача, використати «психологічне дзеркало». Комунікативна децентрація здійснюється в діалозі зі зміною комунікативних позицій.

Головний мозок людини постійно реагує на зовнішні подразники і в ситуації загрози або надмірних емоційних навантажень сприяє виділенню гормонів стресу (кортизолу). Тобто, на будь-які подразники, що загрожують нашому спокою, ми реагуємо стресовими реакціями. Цікавим фактом виступає те, що мозок не розрізняє реальні чи вигадані подразники, а реагує лише на наше сприйняття. Отже, вміння контролювати свої емоції і думки допоможе ефективно впоратись зі стресом.

Важливо навчитись звертати увагу на позитивні моменти життя і вміти бути вдячними за них. Негативне запитання «За що?» бажано перетворювати на позитивне «Для чого?». Для чого в моєму житті з'явилась та чи інша неприємна ситуація? Які висновки я маю з неї зробити? Чого я маю в цій ситуації навчитись?

Якщо з таких позицій підходити до життєвих ситуацій, то вони перестають сприйматися як проблеми, і життя починає сприйматись як школа, де події і ситуації складаються таким чином, щоб ми могли навчитись саме тому, що нам потрібно.

Можна підкреслити, що методи саморегуляції дозволяють навчитись прийомам створення позитивних станів самостійно; оптимізувати професійну діяльність; привести до норми вегетативні дисфункції та сон.

Запитання для самоперевірки знань

1. Що таке екстремальна ситуація?
2. Охарактеризуйте та розведіть поняття «екстремальна ситуація» та «надзвичайна ситуація».
3. Окресліть об'єктивні й суб'єктивні умови екстремальності ситуації та їх вплив на людину.
4. Назвіть зовнішні та внутрішні чинники, які визначають екстремальність ситуації.
5. Проаналізуйте вплив зовнішніх та внутрішніх чинників на екстремальну ситуацію в роботі поліцейського.
6. Окресліть характерні особливості психічної діяльності поліцейського в екстремальних умовах.
7. Охарактеризуйте типологію екстремальних ситуацій в діяльності поліцейського.
8. Проаналізуйте вплив рівня вольової регуляції поліцейського на його професійну діяльність.
9. Назвіть специфічні емоційні стани, які можуть виникати в поліцейських через вплив екстремальних ситуацій.
10. Охарактеризуйте феномен стресу та його вплив на особистість і діяльність поліцейського.
11. Охарактеризуйте поняття афекту та його вплив на особистість і діяльність поліцейського.
12. Охарактеризуйте поняття фрустрації та його вплив на особистість і діяльність поліцейського.
13. Як проявляється паніка та які наслідки її дії на поліцейського?
14. Назвіть основні психогенні чинники, які можуть впливати на переживання поліцейським екстремальних ситуацій.
15. Що таке кризові ситуації?
16. Назвіть основні види криз у житті людини.
17. Які Ви знаєте стратегії сприйняття криз людиною?

Тематика рефератів

1. Види екстремальних ситуацій у діяльності поліцейського.
2. Психологічні механізми впливу стресу на діяльність поліцейського.
3. Психологічні механізми впливу паніки на інтелектуальну та поведінкову сферу особистості.
4. Методи конструктивного психологічного впливу в стресовій ситуації на особистість поліцейського.
5. Основні підходи до відрегування стану афекту людини.
6. Основні прийоми розвитку психологічної стійкості поліцейського.
7. Загальна характеристика фрустрації як психологічної реакції в екстремальній ситуації.
8. Фактори, що сприяють ефективному психологічному реагуванню в екстремальних ситуаціях.
9. Основні підходи в підготовці поліцейських до діяльності в екстремальних ситуаціях.
10. Життєві кризи та їх вплив на ефективність діяльності поліцейського.

Практичні завдання до теми

Вправа «Позіхання»

За оцінкою спеціалістів, позіхання дозволяє майже миттєво збагатити кров киснем та звільнитись від надлишку вуглекислоти. М'язи ший, обличчя, ротової порожнини, які напружуються під час позіхання, прискорюють кровообіг у судинах головного мозку. Позіхання, покращуючи кровопостачання легень, виштовхуючи кров з печінки, підвищує тонус організму, створюючи імпульс позитивних емоцій. Наприклад, в Японії, робітники електротехнічної промисловості, організовано позіхають кожні 30 хвилин.

Для виконання вправи потрібно закрити очі, якомога ширше відкрити рот, напружити ротову порожнину, ніби вимовляючи низьке, розтягнуте «у-у-у-у-у-у». Водночас якомога яскравіше по-

трібно уявити, що в роті утворюється порожнина, дно якої опускається вниз. Позіхання використовується одночасно з потягуванням усього тіла. Підвищенню ефективності позіхання сприяє посмішка, яка посилює розслаблення м'язів обличчя та формує позитивний емоційний імпульс. Після позіхання настає розслаблення м'язів обличчя, глотки, гортані, з'являється почуття спокою.

Вправа для швидкого зняття стресу

Мета: швидке зняття стресу, насичення організму киснем, зняття емоційного та фізіологічного збудження.

Хід вправи. Виконується, сидячи або стоячи в зручній для вас позі.

- Спочатку необхідно зробити повільний вдих через ніс та покласти одну руку на живіт, другу – на грудну клітку під ключицю.
- Вдихаючи, заповнити повітрям нижні відділи легенів. При вдиху діафрагма примушуватиме живіт випинатися, щоб звільнити місце для повітря, і рука, лежачи на животі, буде підійматися; нижні ребра та грудна клітка трохи розплавляться наперед, щоб вмістити в себе повітря. Потім відчуті як розширюються верхні відділи легень та піднімається рука, яка лежить під ключицею. Також потрібно злегка втягнути живіт, щоб допомогти легеням. Цей повільний глибокий вдих можна виконати за декілька секунд як одне плавне, безперервне дихання.
- Після вдиху на декілька секунд потрібно затримати дихання.
- Далі, поступово видихаючи через рот, злегка втягнути живіт і поволі підтискати його по мірі спустошення легенів. Видихнувши повністю, розслабити живіт, грудну клітку, плечі.
- У кінці фази вдиху злегка підняти плечі і ключиці так, щоб легені можна було знов до самих верхівок наповнити повітрям.

- Далі продовжувати дихати дуже глибоко і дуже повільно, заповнюючи легені знизу доверху, як було описано вище. Обов'язково потрібно дозволити плечам піднятися і затримати вдих на декілька секунд, після чого поволі видихнути через рот. Дати животу і грудній клітці розслабитися та позбавитись від напруги в плечах.
- Не намагайтеся виконати всі запропоновані дії відразу досконало. Спробувати один раз, щоб познайомитися з відчуттями, знову перечитати інструкції і спробувати ще раз. У ідеальному випадку, якщо одна рука лежить на животі, а інша – на верхній частині грудної клітки, можна виявити, як на вдиху першою піднімається рука, яка лежить на животі, а услід та, що знаходиться на грудях.
- Вправу потрібно виконати декілька разів, щоб навчитися з легкістю нагнітати повітря в нижні відділи легенів на вдиху. Для того, щоб отримати користь від вправи, не обов'язково виконувати його ідеально.
- Ідеальною метою для тренування буде здійснення трьох глибоких вдихів 5–6 разів на день по 45 секунд кожним способом, який ми описали вище.

***Вправа «Зняття напруги в 12-ти точках,
або короткий варіант сценарію сеансу релаксації
по техніці «напруга – розслаблення»***

Ця вправа виділяється своєю ефективністю, оскільки приводить до зняття напруги в усіх основних точках тіла. Кожну вправу потрібно повторювати по три рази, а весь комплекс вправ – декілька разів на день.

Очі: виконайте плавне обертання спочатку в одному напрямку, потім у другому.

Погляд: зафіксувати увагу на віддаленому предметі, а потім повільно переведіть погляд на предмет, який близько лежить.

Брови: нахмуртесь, напружуючи м'язи навколо очей, а потім повільно їх розслабте.

Челюсті: широко та з насолодою позіхніть.

Шия: покачайте головою вперед-назад, вправо-вліво, потім виконайте обертальні рухи: спочатку за рухом часової стрілки, потім проти.

Плечі: підніміть їх до рівня вух та повільно опустіть.

Руки: розслабте зап'ястки та зробіть обертальні рухи спочатку за годинниковою стрілкою, потім – проти.

Кисті рук: стисніть скільки є сили та повільно розіжміть.

Торс: повільний глибокий вдих, затримки дихання, повільних видих; потім прогніть хребет: спочатку вперед-назад, потім вліво-вправо.

Сідниці та гомілки: зробіть обертальні рухи, спочатку за годинниковою стрілкою, потім – проти.

Пальці ніг: стисніть їх, а потім витягніть їх та витягніть ступню.

Вправа «Годинник»

Мета: розвиток навичок релаксації через перенесення центру напруги на уявний предмет.

Уявіть собі годинник з однією стрілкою, яка вказує на ваш рівень стресу. Положення стрілки на відмітці 12 година демонструє найбільш інтенсивний стрес (при якому все тіло напружене, ви схожі на натягнуту струну), на відмітці 6 година – відсутність стресу (ви спокійні та розслаблені, вам нема про що переживати). Тепер оцініть, який стрес ви відчуваєте в цю хвилину і «переводьте» годинник відповідним чином. Глибоко вдихніть та уявіть собі, що стрілка рухається вниз, до відмітки 6 година, а разом з нею зменшується й ваша напруга. Якщо потрібно – повторіть вправу декілька разів.

Вправа «Внутрішній промінь»

Мета: зняття напруги та втоми, розвиток внутрішньої стабільності.

Для того, щоб виконати вправу, потрібно прийняти зручне положення, сидячи чи стоячи, залежно від того, де вона буде

виконуватися (в групі, кабінеті, транспорті). Уважно слухайте інструкцію.

Інструкція: «Уявіть, що всередині вашої голови, у верхній її частині, виникає світлий промінь, який повільно та послідовно рухається зверху вниз та повільно, поступово освітлює обличчя, шию, плечі, руки теплим, рівним, розслаблюючим світлом. По мірі руху променя розгладжуються зморшки, зникає напруга в ділянці потилиці, ослаблюється складка на лобі, опускаються брови, «охолоджуються» очі, ослаблюються затиски в куточках губ, опускаються плечі, вивільняються шия та груди. Внутрішній промінь ніби формує нову зовнішність спокійної, звільненої людини, задоволеної собою та своїм життям, професією, клієнтами (учнями)».

Вправа виконується декілька разів – зверху вниз. Виконуючи вправу, ви отримаєте задоволення, навіть насолоду. Закінчіть вправу словами: «Я став новою людиною! Я став сильнішим, спокійним та стабільним! Я все буду робити добре!»

Вправа «Дерево»

Мета: вироблення внутрішньої стабільності, створення балансу нервово-психічних процесів, звільнення від травмуючої ситуації.

Інструкція: «По дорозі додому, в транспорті, уявіть себе деревом (яке подобається, з яким легше себе ототожнювати). Детально програйте у свідомості образ цього дерева: його міцний та пластичний стовбур, гілля, яке переплітається, листя, яке коливається на вітрі, відкритість крони назустріч сонячним променям та волозі дощу, циркуляцію поживних речовин по стовбурі, корені, які міцно вросли в землю. Важливо відчувати поживні соки, які витягуються коренями із землі. Земля – це символ життя, корені – це символ стабільності, зв'язків людини з реальністю».

Вправа «Усвідомлення індивідуального світогляду»

Мета: розвиток навичок самоаналізу.

Кожна людина може виробити свої індивідуальні стратегії світогляду, відповівши на такі запитання:

- Чому я обрав професію правоохоронця?
- Яка користь для мене від моєї професії, в чому користь від мене людям?
- Які мої особисті проблеми і як вони можуть впливати на мою роботу?
- Як моя робота впливає на моє життя?
- З якими проблемами людей я прагну працювати, а з якими уникаю?
- Хто я, крім того, що поліцейський/ка, громадянин/ка, син/дочка? Тобто, хто я без соціальних ролей?
- Які речі для мене важливі?
- Ким для мене є інша людина?
- Чи можу я довіряти іншим людям?
- У чому моя сила, в чому моя слабкість?
- Як я використовую свою силу?
- Які мої вразливі місця?
- Яких тем та питань я уникаю, які намагаюся обійти?
- Чи підвищую я свою кваліфікацію для того, щоб усвідомити свої внутрішні конфлікти і зрозуміти, як вони впливають на мою професійну діяльність?
- На яких темах я загострю увагу?
- Як сильно в мені виражене прагнення до домінування або до покори?
- Чого більше я зауважую в оточуючих людях, недоліків чи позитивних рис?
- Скільки коштує моя робота? Хто мені за неї платить, досить чи не досить, як я компенсую недолік, якщо недоотримаю?

На ці питання важливо чесно відповідати собі. Це дозволить краще себе зрозуміти і захистити себе від себе, а не від клієнта чи інших людей.

І не варто забувати:

Успіх – це найбільша небезпека, що заважає бути гнучким, шукати нові рішення. Помилка – це можливість спробувати робити те, чого ви не робили раніше.

Вправа «Робота з недоробками»

Мета: перегляд та переосмислення незавершених вправ, зниження впливу «ефекту незавершених дій (Б. Зейгарник)».

Матеріали: бланки з таблицями

І частина. Інвентаризація недоробок

Бланк до частини І

Недороблені справи		Нереалізовані мрії		Люди, з якими не спілкуюся	
Список	%	Список	%	Список	%

1. Складіть список недороблених вправ (наприклад, «почала в'язати кофту й не дов'язала»). Скільки їх вийшло? Який відсоток вашої енергії потрібний, щоб підтримувати ці справи в незавершеному стані?

2. Ще один список складніший – нереалізовані мрії («хочу зробити ремонт, але ніяк не зберуся»). Скільки пунктів у ньому? А відсоток затраченої на ці роздуми енергії?

3. А далі ще складніше – список людей, з якими ви реально зараз не спілкуєтеся, але продовжуєте вести уявні діалоги й суперечки, прагнучи дотепер довести їм щось: «От бачив би мене зараз мій колишній хлопець / дівчина (начальник), він би...». Наскільки довгий цей список? А наскільки він енергоємний?

4. Визначте кількість усієї енергії, яку ви витрачаєте на недоробки й незавершеності.

II частина. «Боротьба з недоробками»

5. Перегляньте колонки 1 та 2, запитуючи себе: «Що найстрашніше станеться, якщо я це взагалі не буду робити й не турбуватимуся про його існування?»

6. Викресліть безжалісно все те, що можна зовсім не робити.

7. Недоробки, які залишилися, перевірте, заповнюючи наступну таблицю.

Бланк до частини II.

Я хочу навчитися (досягти)	Як це буде проявлятися в реальній поведінці	Що ви будете при цьому почувати	

8. Що відбудеться з вами й оточуючими людьми, якщо ви досягнете саме такого результату? Чи не зруйнує це якісь важливі для Вас і ваших близьких взаємини? (Якщо результати не подобаються, то поверніться до стовпчика 1 та переформулюйте мету)

9. Коли саме Ви збираєтесь робити щось, що наближає вас до цієї мети? Відмітьте ці терміни в пустому стовпчику напроти важливих для Вас цілей.

Вправа «Сходинок досягнень»

Мета: спрямування на конкретизацію бажань, поступове досягнення результату, полегшення переходу від намірів до дій.

Хід вправи.

1. Подумайте про якусь ціль, яку Вам хотілось би досягти протягом найближчого року та коротко запишіть її.

2. Намалюйте сходинок на аркуші паперу А4. Запишіть біля нижчої сходинок 2–3 ознаки, які описують особливості ситуації, коли ціль не досягнута; біля останньої, відповідно, 2–3 ознаки досягнення цілі.

3. Подумайте, на якій сходинці досягнення цілі Ви перебуваєте в цей момент, позначте цю позицію та запишіть її 2–3 характеристики.

4. Подумайте про те, що конкретно потрібно зробити, щоб піднятися вище по сходинках? Запишіть чи замалюйте основні думки про це.

5. Коли конкретно Ви зробите те, що потрібно для наближення досягнення цілі ще на одну сходинку. Позначте терміни на бланку.

Техніка «Мої найзаповітніші бажання»

Мета: конкретизація власних прагнень та бажань для визначення своїх головних цілей.

Особистісно зріла людина чітко знає, чого хоче від життя, знає свої істинні потреби.

Яких змін Ви очікуєте від життя у сфері тіла, роботи, сім'ї та духовного розвитку. Опишіть детально, чого Ви хочете в ідеалі та визначте терміни: _____

Тіло: на скільки років Ви хочете виглядати, скільки важити, як одягатися, який стан здоров'я мати: _____

Що Вам потрібно зробити, щоб цього досягти? _____

План дій: _____

Робота: чим би Вам хотілось займатися, якби не було ніяких обмежень (сфера діяльності, сума прибутку, розпорядок дня, користь людям): _____

Що Вам потрібно зробити, щоб цього досягти? _____

План дій: _____

Сім'я: хто поряд з Вами, якими якостями відрізняється ця людина, які у Вас стосунки, скільки у Вас дітей, в якому будинку Ви живете: _____

Що Вам потрібно зробити, щоб цього досягти? _____

План дій: _____

Особистісний та духовний ріст: наскільки Ви в контакті зі своєю інтуїцією, в що Ви вірите, в чому впевнені на 100%? _

У чому можете бути прикладом для інших? _____

Вправа «Самооцінка та переоцінка переконань»

Мета: переведення переконань із несвідомих у свідомі.

Хід вправи.

I частина. Самооцінка переконань.

1. Одним реченням запишіть ціль, яку ви хочете досягнути.

Ціль _____

2. Оцініть свою ціль за наведеними висловлюваннями:

А) Моя ціль бажана та достойна того 1 2 3 4 5

Б) Ця ціль може бути досягнута 1 2 3 4 5

В) Те, що мені потрібно робити, щоб досягти цієї цілі

– нормально та екологічно 1 2 3 4 5

Г) У мене є необхідні здібності для досягнення цієї цілі 1 2 3 4 5

Д) Я заслуговую досягнення цієї цілі 1 2 3 4 5

II частина. Ревізія переконань

3. Тепер подивіться свої відповіді та виберіть ту, яку Ви оцінили найнижче за інші. Повторіть це речення 9 разів, кожен раз додаючи наступне висловлювання з перелічених нижче і спонтанно продовжте його, не оцінюючи.

... тому, що...

... до того, як ...

... після того, як ...

... доки

... у будь-який час...

... так що ...

... якщо ...

... хоча й ...

... так само, як і ...

4. Зробіть знову самооцінку (як пункт 2) та зверніть увагу на те, що змінилося.

Медитація «Самозахоплення»

Мета: розвиток навичок самосхвалення та самосприйняття за допомогою візуалізації.

Інструкція: «Закрийте очі. Зробіть глибокий вдих-видих. Уявіть собі, як хтось дивиться на Вас з великою любов'ю та захопленням. Тепер уявіть собі, що підходять інші люди, які погоджуються, що Ви чудова людина. (Продовжуйте незалежно від того, бентежить це Вас чи ні). Уявіть, що люди все підходять і підходять і дивляться на Вас, їх очі виражають справжні любов та повагу. А тепер уявіть себе на параді чи трибуні, а можливо, в дуже великому залі. Мільйони людей дивляться на Вас з любов'ю та повагою. Ви чуєте їх аплодування, встаньте та поклоніться їм, подякуйте за їх любов та підтримку. А тепер відкрийте очі, підійдіть до дзеркала, подивіться на себе, потім собі в очі скажіть, називаючи себе на ім'я: «Я тебе дуже люблю! Ти талановите, унікальне, Божественне створіння! Ти можеш все! Я тебе дуже-дуже люблю!»

Список використаних джерел

1. Актуальні питання психологічного забезпечення діяльності Національної поліції та закладів вищої освіти МВС України: матеріали III міжвідом. наук.– практ. круглого столу (м. Київ, 29 квіт. 2021 р.). Київ: Нац. акад. внутр. справ, 2021. 224 с.

2. Бесчастний В.М., Мухіна Г.В., Новікова О.О. Комунікативні та психологічні аспекти підготовки фахівців для Національної поліції: навч. посіб. / за заг. ред. В.М. Бесчастного. Київ: Дакор, 2017. 201 с.

3. Бойко Г.М. Реабілітаційна психологія: посіб. для студ. вищ. навч. закл. Полтава: АСМІ, 2012. 240 с.
4. Гридковець Л.М. Світ життєвих криз людини як дитини своєї сім'ї, свого роду та народу: монографія. Львів: Скриня, 2016. 380 с.
5. Грилюк С.М., Петляєв С.П. Екстремальні чинники професійної діяльності військовослужбовця та їх вплив на психологічну стійкість і адаптацію. *Вісник Національного університету оборони України. Питання психології*. 2021. № 5 (63). С. 35–43. URL: <http://visnyk.nuou.org.ua/article/view/243544/244637>
6. Екстремальна психологія: підручник / за заг. ред. проф. О.В. Тімченка. Київ: ТОВ «Август Трейд», 2007. 502 с.
7. Кокур О.М., Агаєв Н.А., Пішко І.О., Лозінська Н.С. Основи психологічної допомоги військовослужбовцям в умовах бойових дій: метод. посіб. Київ: НДЦ ГП ЗСУ, 2015. 170 с.
8. Корнев О.М. Екстремальна ситуація: сутність, зміст та рівні подолання. *Вісник Національного університету цивільного захисту України*. 2007. Вип. 1. С. 97–104. URL: <https://nuczu.edu.ua/sciencearchive/ProblemsOfExtremeAndCrisisPsychology/vol1/10.pdf>. (дата звернення: 14.12.2023).
9. Кравцов Д. Р Психологічна стійкість спеціаліста екстремального профілю. *Психологічні та педагогічні проблеми професійної освіти та патріотичного виховання персоналу системи МВС України*. Харків, 2020. 217–219. URL: https://univd.edu.ua/general/publishing/konf/27_03_2020/pdf/66.pdf
10. Лефтеров В.О. Особистісно-професійний розвиток фахівців екстремальних видів діяльності засобами психологічного тренінгу. *Психологія і суспільство*. 2012. № 2. С. 91–107.
11. Мітченко К.В. Професійно-психологічна підготовка поліцейського: практикум. Дніпро: Дніпроп. держ. ун-т внутр. справ, 2023. 83 с.
12. Молчанова О.М. Можливості застосування психологічних ігор для корекції психотравмивних впливів на особистість. *Інтеграція теорії у практику: проблеми, пошуки, перспективи*

в умовах воєнного стану: матеріали III Міжнар. наук.– практ. конф. (м. Чернігів, 01 листоп. 2023 р.) / голов. ред. В.Ф. Пузирний; Пенітенціарна академія України. Чернігів: ПАУ, 2023. 512 с. URL: https://academysps.edu.ua/wp-content/uploads/2023/12/Konferenciya_01.11.2023.pdf. (дата звернення: 14.12.2023).

13. Молчанова О.М. Стресостійкість як актуальна проблема емоційної сфери особистості. *Виклики толерантності в умовах російської воєнної агресії*: матеріали Всеукр. наук.– дискус. платформи, яка приурочена до Міжнародного дня толерантності (м. Кропивницький, 16 листоп. 2023 р.). Кропивницький, 2023. С. 121–124. URL: <https://dnuvs.ukr.education/wp-content/uploads/2023/11/zbirnyk-16.11.2023.pdf> (дата звернення: 20.12.2023).

14. Мухіна Г.В. Копінг-стратегії в діяльності поліцейського. Психологічні засади забезпечення службової діяльності працівників правоохоронних органів: матеріали II Всеукр. наук.– практ. конф. з міжнародною участю (м. Кривий Ріг, 07 лют. 2019 р.). Кривий Ріг, 2019. С. 94–96.

15. Недедя К.М. Стресостійкість у роботі поліцейського: наук.– практ. посіб. Дніпро: ДДУВС, 2020. 124 с.

16. Неперервна професійна підготовка поліцейських (соціально-гуманітарний складник): навч. посіб. / Ю.М. Короткова, Г.В. Мухіна, Т.М. Сабельникова; за заг. ред. С.С. Вітвіцького. Одеса: Гельветика, 2022. 164 с.

17. Професійно-психологічна підготовка працівників кадрів досудового розслідування: метод. посіб. / О.М. Пасько, Л.М. Прудка, Т.В. Матієнко, В.В. Горошко. Одеса: Гельветика, 2022. 352 с.

18. Профілактика професійної деформації працівників органів внутрішніх справ: навч.– метод. посіб. / В.О. Криволапчук, С.В. Кушнар'ов, В.Р. Слівінський. Київ: Нац. акад. внутр. справ України, 2014. 68 с.

19. Профілактика синдрому емоційного вигорання педагогів / укл. А.Г. Дербеньова, А.В. Кунцевська. Харків: Основа, 2009. 223 с.

20. Психосоціальна підтримка учасників освітнього процесу: навч.– метод. посіб. / Андрєєнкова В.Л., Войцях Т.В., Гриців І.П., Мельничук В.О., Сабліна Н.О., Флярковська О.В., Харківська Т.А. Київ, 2023. 149 с.

21. Соціально-психологічні технології відновлення особистості після травматичних подій: практич. посіб. / за наук. ред. Т.М. Титаренко; Національна академія педагогічних наук України, Інститут соціальної та політичної психології. Кропивницький: Імекс-ЛТД, 2019. 220 с.

22. Сучасні методи і засоби для визначення і діагностування емоційного стресу: монографія / за заг. ред. О.П. Мінцера. Вінниця: ВНТУ, 2010. 228 с.

23. Ярошок Ю.В. Регуляція психічної напруженості військовослужбовців в умовах службово-бойової обстановки: дис. канд. психол. наук: 20.02.02. Хмельницький, 2001. 198 с.

ТЕМА 7.

ПСИХОГІГІЄНА ТА ПСИХОПРОФІЛАКТИКА В ДІЯЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ ПОЛІЦІЇ

Мета вивчення теми:

- *освітня* – надання та поглиблення знань щодо понять про психогігієну та психопрофілактику; професійний стрес: поняття, ознаки, причини; структурний аналіз стресу; основні підходи до подолання стресу; особистісні чинники стресу тощо;
- *виховна* – формування в майбутніх фахівців та фахівчих високого рівня правової свідомості та правової культури, професійних та особистісних якостей у сфері правоохоронної діяльності;
- *розвивальна* – розвиток інтелектуальних здібностей здобувачів та здобувачок вищої освіти, мовлення, пам'яті, уваги, прищеплення їм раціональних способів пізнавальної діяльності з зазначеної теми.

Очікуваний результат:

- застосовувати набуті знання в різних правових ситуаціях;
- здійснювати заходи щодо психопрофілактики та психогігієни власного здоров'я;
- демонструвати навички подолання негативних впливів професійного стресу.

План

1. Поняття про психогігієну та психопрофілактику.
2. Професійний стрес: поняття, ознаки, причини.

3. Розлади, пов'язані зі стресом: посттравматичний стресовий розлад (ПТСР), розлад подовженого горювання та розлад адаптації.
4. Профілактика професійного стресу працівників Національної поліції України.

Основні поняття і ключові слова: психогігієна, психопрофілактика, професійний стрес, бойовий стрес, суїцид, кризова превенція.

1. Поняття про психогігієну та психопрофілактику

Загальновідомим є той факт, що напруженість і екстремальність є основними факторами професійної діяльності поліцейського. Аналіз наукових досліджень дає підстави стверджувати, що професійна діяльність поліцейського за своєю стресогенністю посідає друге місце після професії шахтаря в переліку 35 найбільш типових спеціальностей і оцінюється у 7,7 бали за 10-бальною шкалою. Для порівняння: стресогенність роботи пожежного оцінюється у 6,3 бали [3].

Що таке психогігієна? Поняття «психічна гігієна» почало використовуватися в науковому дискурсі в кінці XIX століття. Першим приділив увагу цьому поняттю Кліффорд Бірс, який, будучи багаторічним пацієнтом клініки для душевнохворих, у 1908 році написав книгу під назвою «Душа, що знайшлася знову». У науковій літературі зазначається, що психогігієна як галузь науки займається дослідженням впливу зовнішнього середовища на психічне здоров'я людини, окресленням шкідливих факторів як у природі, так і в суспільстві, а також визначенням шляхів і способів подолання несприятливих факторів на психічну сферу особистості.

На практиці досягнення психогігієни можуть реалізовуватися шляхом:

- визначення певних нормативів і рекомендацій, які повинні регламентувати умови забезпечення різних видів соціального функціонування людини;
- передачі психогігієнічних знань і навчання психогігієнічним навичкам різних категорій населення;
- проведення психогігієнічної роботи серед населення та пропаганда здорового способу життя.

Що таке психопрофілактика в професійній діяльності поліцейського?

Психопрофілактика – це сукупність заходів, спрямованих на зниження нервово-психічного захворювання, збереження, зміцнення і відновлення психологічного благополуччя та здоров'я працівників поліції тощо.

Психопрофілактика реалізується шляхом комплексу психологічних, діагностичних, просвітницьких, практичних заходів та передбачає проведення цільових психодіагностичних досліджень, експрес-діагностики, консультування, заходів психокорекції, функціонування психотренінгових комплексів, кімнат психологічної саморегуляції, сприяння в організації та проведенні психологічної реабілітації працівників поліції, які перебували в екстремальних ситуаціях [16].

Одним із важливих способів психопрофілактики, на нашу думку, є психоедукація, тобто надання поліцейським інформації, яка допомагає їм краще зрозуміти не тільки власну поведінку, емоції, свій стан, а й відповідно поведінку та почуття оточуючих людей.

Як зазначалося, професія поліцейського зумовлена певними стресогенними чинниками, а саме:

- ризиком для життя і здоров'я;
- дефіцитом часу для аналізу обставин і прийняття рішення;
- постійно існуючою протидією з боку правопорушників та злочинців;
- використанням зброї у різних ситуаціях;
- високою ціною можливих помилок;

- усвідомленням відповідальності за результати виконаної роботи;
- великими фізичними та психічним навантаженнями;
- високим рівнем конфліктності в процесі службової діяльності;
- інтенсивним впливом несприятливих факторів навколишнього середовища [3, с. 248].

Окреслимо основні принципи психопрофілактики в поліцейських підрозділах:

- принцип добровільності;
- принцип гуманізму та законності;
- принцип об'єктивності та науковості;
- принцип дотримання норм професійної етики, деонтології та прав людини;
- принцип комплексності, що передбачає тісну взаємодію та координацію всіх суб'єктів психопрофілактики;
- принцип своєчасності;
- принцип активності та безперервності [3, с. 248].

Ми погоджуємося з К. Недрею, що у психопрофілактиці та психогієні окреме місце посідає проблема стресу, й особливо актуальною ця проблема є для тих, хто працює в екстремальних умовах. Тому в межах психопрофілактики особливо важливими, на нашу думку, є заходи психологічного рівня, які насамперед спрямовані на вдосконалення поведінкових установок працівників поліції, збереження життя і здоров'я в екстремальних умовах, підтримку професійно-психологічної готовності до роботи у складних штатних і позаштатних службових ситуаціях.

2. Професійний стрес: поняття, ознаки, причини

У навчальній літературі ми зустрічаємо різні визначення поняття «стрес»: як реакції організму на несприятливі умови, наприклад, холод, голод, конфлікти, навантаження; емоційний стан організму, який виникає в напружених обставинах і виявляється в порушенні перебігу психічних процесів, координації рухів, у дезорганізації та гальмуванні всієї діяльності [17, с. 234].

Аналіз наукових джерел дозволяє окреслити тридцять сім груп стресорів, які у свою чергу можемо поділити на шість категорій: специфіка професійних вимог і характеристик поставлених завдань; рольові вимоги або очікування; організаційні вимоги; зовнішні вимоги або умови; стрес-можливості (або можливість щось мати); стрес-обмеження в досягненні (чогось бажаного) [5].

Ми погоджуємося з науковцями, які вивчаючи саме професійний стрес акцентували, що такий вид стресу не можна розглядати як стрес, спричинений тільки чинниками професійного середовища [17, с. 240].

Стрес можуть викликати екстремальні чинники, які зі свого боку зумовлюють фізіологічні, поведінкові, когнітивні, особистісні, емоційні та клінічні прояви.

До фізіологічних проявів відносять: зовнішні тілесні прояви та зміни в роботі внутрішніх органів, що призводять до прояви комплексних фізіологічних порушень (зниження імунітету, підвищеного рівня втоми, зміни маси тіла до збільшення або зменшення).

Поведінковими проявами є:

- порушення психомоторики;
- порушення стилю життя (емпатія до своєї зовнішності, друзів, оточення);

- поява залежності від алкоголю, надмірного куріння тощо;
- професійні порушення (зниження ефективності діяльності через підвищену втомлюваність, інтерес);
- порушення соціально-рольових функцій (зростання конфліктності та агресивності) тощо.

Відбуваються певні зміни і в когнітивній сфері, які зумовлені порушеннями пізнавальної сфери:

- складнощі в концентрації уваги та звуження її поля, підвищенні здатності відволікатися від основних завдань;
- порушення логіки мислення, труднощі у прийнятті рішень, зниження творчої активності;
- труднощі у відтворенні інформації, погіршення показників оперативної пам'яті тощо.

Особистісними проявами стресу є: зниження рівня самоконтролю, прояви пасивності у поведінці та застосування стереотипів, підвищена сугестивність, тривожність тощо. До емоційних проявів можна віднести порушення загального емоційного фону, який набуває негативного, песимістичного забарвлення; навіювання, страхів, пригнічення волі, безнадійності, почуття неспокою, підвищенні збудливості, роздратованості, гніву, агресії та ворожості [14].

Що таке професійний стрес?

За Л. Наугольник, професійний стрес – це багатовимірний феномен, що виражається у психічних і фізичних реакціях на напружені ситуації в трудовій діяльності людини [12, с. 152].

Окреслимо основні групи причин виникнення професійного стресу в поліцейських.

Перша група причин – великий обсяг роботи; перевантаження різноманітними службовими функціями; відсутність чіткої регламентації повноважень та посадових обов'язків; однаманітна та монотонна діяльність; хронічна нестача часу; фактор невизначеності професійної діяльності.

Друга група причин – психологічна напруженість у колективі; недоліки в організації управління в підрозділі, неправильний

розподіл робочого часу з боку керівника; відсутність мотивування тощо.

Третя група причин – наявність певних внутрішньоособистісних конфліктів, наприклад, між бажаним і очікуваним результатом; наявність розбіжності між професійними вимогами та рольовими характеристиками; неузгодженість індивідуальних можливостей учасників взаємодії та вимог до них з боку суспільства.

Проявами професійного стресу в поліцейських може бути: фрустрованість, негативізм, підвищена тривожність, дратівливість, конформізм, виснаження моральних і фізичних сил тощо.

Хотілося б акцентувати увагу на тому, що поліцейська діяльність є стресо-небезпечним середовищем; ця діяльність пов'язана зі специфічними ситуаціями, які у свою чергу можуть виступати певними стресорами. Нагадаємо, що сама стресова ситуація характеризується суттєвими фізичними і психічними навантаженнями, різноманітними сильними подразниками, що порушують звичний перебіг життя (наприклад, зневажливе ставлення, насильство, неправда, втрати тощо), або браком подразників (монотонність, самотність, брак руху, інформації, ізоляція тощо) [13, с. 36].

Слід зауважити, що до таких ситуацій у поліцейській діяльності Л. Аболін відносить:

- гострі службові ситуації, наприклад, затримка злочинця, напад на працівника поліції, збройний опір, застосування поліцейським зброї проти нападника, переслідування, дорожньо-транспортна пригода тощо;
- ситуації агресивного вербального та невербального спілкування, наприклад, погрози, шантаж, образа як вербальна, так невербальна тощо;
- ситуації, які характеризуються підвищеним ризиком, наприклад, прийняття рішення в умовах дефіциту часу; відповідальність за помилкові рішення;
- міжособистісні та внутрішньогрупові конфлікти зі співробітниками тощо.

Зазначимо, що стрес в умовах війни має хронічний характер формується під впливом травмівних факторів (руйнування житла, обстріли, вибухи, вимушені переміщення, розлука з близькими тощо); порушує фізіологічні (у сні, їжі, воді, відпочинку) і базові потреби людини (потреби у безпеці, стабільності, комфорті, передбачуваності) і безперервність життя [2].

Слід зазначити, що коли людина потрапляє у стресову ситуацію і намагається адаптуватися до впливу стресу, то цей процес, згідно з Г. Сельє, проходить три фази.

Перша фаза – фаза тривоги. Під час фази тривоги організм людини мобілізується для зустрічі із загрозою і тому відбуваються біологічні реакції, які зумовлюють боротьбу або втечу. Друга фаза – фаза стійкості: організм людини намагається опиратися загрозі або адаптуватися до неї, якщо загроза продовжує діяти і її не можна уникнути. Третя фаза – фаза виснаження. Ця фаза настає тоді, якщо дія стресу продовжується і людина неспроможна адаптуватися, це може виснажити ресурси тіла [17].

Отже, якщо адаптуватися до стресової ситуації людина не може, то опір змінюється виснаженням, різким зниженням розумової і фізичної працездатності (стадія триває до 3-х діб). Стадія виснаження може перейти у хронічний стрес (дистрес).

Ознаками хронічного професійного стресу може бути:

- стан пригнічення та песимізму;
- низький рівень концентрації уваги;
- погіршення пам'яті;
- постійне відчуття втоми;
- психосоматичні прояви в організмі;
- ознаки «емоційного вигорання»;
- прояви адиктивної поведінки;
- тривожність, агресивність; зниження працездатності тощо [13, с. 36].

Отже, прояви хронічного стресу можуть проявлятися в діях та вчинках поліцейських, бо втрачається творча здатність, адекватне розуміння того, що відбувається, також поліцейський

може діяти недоцільно та стереотипно. Наприклад, водій автотомашини замість педалі гальма натискає на педаль газу, а потім, якщо залишається живим, ніяк не може пояснити, чому він це зробив; виникають прояви відвертого боягузтва, відмови від виконання ризикованих доручень, обману, нечесності, безвілля тощо [14].

Загальновідомо, що здійснювати профілактику стресу простіше, ніж знімати симптоми хронічного стресу. Чим довше нічого не робити, тим складніше буде вийти з хронічного стану. Зауважимо, що до профілактики стресових станів необхідно підходити комплексно, не просто допомагати працівникам боротися з проявами сильного стресу або його наслідками, але й попереджати прояви стресу як на особистому рівні, так і на рівні організації.

3. Розлади, пов'язані зі стресом: посттравматичний стресовий розлад (ПТСР), розлад подовженого горювання та розлад адаптації

Розлади, зумовлені стресом – це розлади психічного здоров'я, що виникають унаслідок атипової реакції як на короткострокові, так і на довгострокові проблеми, що викликають фізичний, психічний або емоційний стрес. Аналіз психологічної літератури дає підстави стверджувати, що перелік індивідуальних стратегій психологічного подолання екстремальних ситуацій достатньо великий. Проте можна систематизувати стратегії на три групи: реакції розладу – травми; реакції адаптації – стійкості, мужності; реакції зростання – розвитку, кожна з яких зумовлює специфічні наслідки травматичної події для людини [7].

Досліджуючи психологічні аспекти роботи із жертвами насилля, Джудіт Герман наголошувала на тому, що реакції

на травмівну подію потрібно трактувати не як окремі розлади, а як спектр станів, що коливаються від гострої реакції на стрес (до 48-ми годин після початку події), що може минути сама собою і не досягти рівня діагнозу, а може перейти в гострий стресовий розлад (до 1-го місяця після травмівної події) та посттравматичний стресовий розлад (ПТСР) чи в складний синдром повторюваної травми (ускладнений чи комплексний ПТСР) [13, с. 43].

Детально розглянемо окремі розлади, пов'язані зі стресом.

Гостра реакція на стрес – розлад психічного здоров'я, що розвивається в людини у відповідь на незвичайний фізичний або психічний стрес і зазвичай стихає через деякий час (упродовж 1 місяця після критичного інциденту: від 2 діб до 4 тижнів).

Гостра реакція на стрес проявляється в таких симптомах, як: стан шоку, гіперактивність, дезорієнтація та дисоціація. Дисоціація – це «втеча» від реальності (аж до стану дисоціативного ступору). Можливі прояви симптомів панічного розладу (почервоніння, надмірне потовиділення, тахікардія), а також часткової або повної амнезії як реакції на стресову подію [13, с. 43].

Гостра реакція на стрес у військових може описуватися як *бойовий стрес*. Бойовий стрес може протікати як у легкій, так і у важкій формі. Емоційні прояви такого виду стресу проявляються у тривожності, нерішучості, дратівливості, скаргах на забудькуватість, нездатності зосередитися тощо.

При важкій формі простежуються такі емоційні прояви: людина розмовляє швидко та / або дивно, сперечається, діє необачно, не реагує на небезпеку, втрата пам'яті, сильно заїкається, бурмоче або не може говорити взагалі, безсоння; важкі кошмари, бачить або чує те, чого не існує, різкі емоційні перепади. Можуть спостерігатися прояви соціальної ізоляції, апатії, істеричної поведінки тощо [9].

Посттравматичний стресовий розлад (ПТСР) – непсихотична відстрочена реакція на травматичний стрес, здатний викликати психічні порушення практично в кожній людині (офі-

ційний діагноз ставиться лише через півроку після пережитої стресової ситуації і характеризується певними ознаками).

Відповідно до особливостей прояву і перебігу розрізняють три підвиди посттравматичних стресових розладів:

гострий, що розвивається до трьох місяців (його не слід змішувати з гострим стресовим розладом, який розвивається протягом одного місяця після критичного інциденту);

хронічний, що триває більше трьох місяців;

відстрочений, коли розлад виник через шість і більше місяців після травмування [12].

Наведемо діагностичні критерії ПТСР. Перший – короткочасне або тривале перебування людини в критичній ситуації, що здатна викликати відчуття глибокого розпачу. Другий – стійкі мимовільні й надзвичайно живі спогади (flash-backs) щодо пережитих подій, постійне відтворення їх у снах тощо.

Третій – спостерігається одна із двох наведених нижче ознак:

- часткова або повна амнезія важливих аспектів перенесеного стресу;
- наявність двох і більше ознак підвищеної психічної чутливості й збуджуваності, яких не було до перенесення стресу: (порушення засинання, поверхневий сон; драгієвливність або спалахи гніву, зниження уваги; підвищений рівень неспання; підвищена вегетативна збудливість [13, с. 46].

Якщо в людини діагностовано ПТСР, то в неї спостерігається певна сукупність ознак.

1. Невмотивована пильність, наприклад, людина пильно слідкує за всім, що відбувається навколо неї, ніби їй постійно загрожує небезпека, що переходить у підозрілість, очікування загрози і нападу.

2. Агресивна реакція, наприклад, людина різко реагує і приймає агресивну позу, коли хтось наближається до неї за спиною.

3. Притуплення емоцій і агедонія (відсутність почуття задоволення, радості життя), наприклад, людина не може щиро демонструвати радість, любов, закоханість тощо.

4. Агресивність, наприклад, демонстрація періодичних нападів люті, особливо після прийому алкоголю або наркотичних речовин

5. Порушення пам'яті і концентрації уваги.

6. Депресія.

7. Загальна тривожність, яка проявляється на фізіологічному та психологічному рівнях.

8. Зловживання наркотичними та лікарськими речовинами.

9. Флешбеки (сильні, повторні переживання минулого досвіду або його елементів).

10. Безсоння (труднощі із засинанням і переривчастий сон).

11. Суїцидальні думки (втрата сенсу життя стає більш болючою, ніж смерть).

12. «Провина за те, що вижив» (сильне почуття провини іноді провокує напади самознищувальної поведінки) [17].

Загальновідомо, що ПТСР може розвиватися в людей будь-якого віку після кризових подій, які мали загрозливий чи катастрофічний характер для цієї людини, проте приблизно 25–30% осіб, яких було травмовано, можуть зазнати ПТСР.

Однією з головних причин виникнення життєвих криз особистості є втрата. Науковці залежно від домінуючого стресора диференціюють такі види втрат: смерть близької людини; втрата сім'ї внаслідок розлучення; втрата здоров'я внаслідок хвороби; втрата особистої свободи внаслідок насильства; втрата волі; втрата роботи [9].

У сучасних наукових студіях панує аргументована багатьма науковцями думка про те, що поняття «втрата» може бути застосовано до ситуації або явища, яке пов'язане з різкими та кардинальними змінами способу життя людини внаслідок втрати когось-небудь або чого-небудь та суб'єктивними складними відчуттями, переживаннями та почуттями. Науковці зазначають, що реакцію на втрату значущого об'єкта або частини ідентичності, або очікуваного майбутнього називають горем. Горе – це специфічний психічний природний процес, який ха-

рактизується певними закономірностями, має свої стадії протікання та виконує певні завдання на кожній стадії.

Отже, горе – це природний процес, у якому прослідковуються такі прояви, як: фізичне страждання, захоплення образом втраченого, почуття провини, ворожі реакції, втрата колишніх природних моделей поведінки, ідентифікація себе із втратою тощо. Тобто горе проявляється на когнітивному (нав'язливі думки, зневіра, відчуття присутності померлого), емоційному (сум, гнів, тривога, безпорадність, байдужість), поведінковому (порушення сну, апетиту, ізолювання, фетишизм, гіперактивність, відхід від соціальних контактів, втрата інтересів) рівнях.

Горе – це динамічний процес поступового відновлення цілісності психічного життя людини, звичайних алгоритмів поведінки, міжособистісних відносин та поступово поліпшення емоційного стану та зменшення емоційної прив'язаності до втраченого.

Прослідкуємо динаміку розвитку стадій психологічних реакцій горя (Елізабет Кюблер-Росс). Першою стадією горя є стадія заперечення, тобто людина заперечує сам факт втрати: «Це помилка...; цього не може бути...; я вам не вірю.....». Друга стадія – гнів, емоційний прояв агресії та гніву, пошук винуватих тощо («Чому це сталося?», «Хто винуватий?», «Чому це не ти загинув?»). Третя стадія – торг або спроба укласти угоду, наприклад, «Якщо я одужаю, то обіцяю більше ніколи не зловживати алкоголем», «господи, якщо ти врятуєш мене, я обіцяю ніколи не зраджувати чоловікові» тощо. Наступна стадія – стадія депресії. Людина відчуває безпорадність та безнадійність, відсутність бажання жити далі, уникнення, ігнорування родини та друзів, виникнення суїцидальних думок. Остання стадія – прийняття, тобто прийняття втрати, розуміння того, що життя продовжується, повернення до звичайного способу життя, пошук нових сенсів тощо [5].

Слід зазначити, що більшість людей, які пережили втрату, проходять процес нормальної адаптації до нових умов життя,

проте в деяких випадках переживання втрати може стати патологічним і відобразитися на ментальному здоров'ї людини.

Симптомами патологічного (ускладненого) горя можуть бути:

- тривале переживання горя (кілька років);
- глибока депресія, що супроводжується самознищенням та самобичуванням;
- поява хвороб психосоматичного характеру (виразковий коліт, ревматичний артрит, астма);
- іпохондрія: розвиток симптомів, від яких страждав померлий;
- несамовита ворожість, спрямована проти конкретних людей, часто супроводжувана погрозами, проте тільки на словах;
- зміна ставлення до друзів і родичів; дратівливість, небажання набридати, відхід від соціальної активності; прогресуюча ізольованість;
- думки та розмови про суїцид, возз'єднання з померлим, про бажання з усім покінчити;
- нав'язливі образи і думки, особливо про померлого;
- зневага особистою гігієною;
- почуття сильної самотності та порожнечі;
- зниження здатності до самооцінки;
- почуття провини тощо [5].

Як висновок зазначимо, що перераховані вище симптоми характерні не тільки для ускладненого (патологічного) горя, а й для посттравматичного стресового розладу. Науковці зазначають, що горе базується дистресі розлуки, тобто емоційному стані, що супроводжується різноманітним важким переживанням та емоцій, пов'язаних із втратою. Процес горювання має певні стадії проживання, проте варто розуміти, що цей процес має індивідуальний характер і тому не існує єдиного для всіх способу пережити горе.

Одним із серйозних наслідків психічних розладів особистості може бути самогубство (суїцид). За даними Всесвітньої

організації охорони здоров'я (ВОЗ) щорічно у світі від самогубства помирає близько 800 тисяч людей. Суїциди є другою за частотою причиною смерті у віковій категорії людей від 15 до 29 років [18]. Ми погоджуємося з думкою дослідників, що особливого значення й актуальності проблема суїциду, на жаль, набула для сфери правоохоронної діяльності. Самогубство – це усвідомлене позбавлення себе життя. Суїцидальна поведінка – поняття більш широке і, крім суїциду, включає суїцидальні замаху, спроби і прояви [1].

Окреслимо деякі причини суїцидальної поведінки людей.

Першою причиною може бути – заклик до допомоги. У наукових дослідженнях наголошується на тому, що найбільш розповсюдженою причиною такої поведінки є прагнення знайти допомогу та отримати співчуття з боку оточуючих. Друга причина – відмова від життя, тобто людина в самогубстві бачить єдиний вихід у вирішенні своїх проблем. Наприклад, людина, яка дізналася про свою смертельну хворобу, або раптово стала інвалідом (т. зв. альтруїстичне самогубство). Протест – самогубства, що скоєні у межах заклику протесту – третя причина суїцидальної поведінки. Суїцидант демонструє свою незгоду та відчуття несправедливості з обставинами, що склалися. Четвертою причиною можна назвати помсту. На думку науковців, саме помста є різновидом особистісного сенсу суїциду, така поведінка демонструє бажання «покарати» оточуючих, що завдали їй шкоди, показати свою правоту та виразити ступінь образи. Самопокарання – це п'ята причина суїцидальної поведінки людини. Самопокарання – самогубство, до якого призводить глибоке відчуття власної провини й почуття пригнічення. Провідною думкою цієї моделі поведінки є: «Я ніколи не пробачу собі цього» [18].

Слід зазначити, що серед причинних факторів суїцидальної поведінки поліцейських науковці визначають домінування таких, як: особисті проблеми, алкогольна залежність і депресія. Вживання поліцейськими алкоголю для зняття стресу може ви-

звистися вирішальним фактором, що спровокує суїцидальну поведінку [20].

Підсумуючи, слід сказати, що як зазначалося раніше, самогубство – це один із варіантів поведінки людини, яка перебуває під впливом кризової ситуації. Акцентуємо увагу на тому, що серед розладів, які призводять до скоєння самогубств, найбільш розповсюдженими є ПТСР, панічний розлад та генералізований тривожний розлад.

4. Профілактика професійного стресу працівників Національної поліції України

Зазначимо, що основним завданням психологічної підтримки поліцейських в умовах війни є збереження оптимального стану їх психічного здоров'я, розвиток психологічної стійкості до впливу стресових чинників, створення умов для формування резильєнтності. Резильєнтність – це здатність людини успішно впоратися з стресом, певними труднощами, складними негативними подіями та травматичними ситуаціями, здатність повертатися до нормального функціонування всього організму.

Аналіз наукової літератури дає підстави стверджувати, що резильєнтність може бути вродженою або набутою рисою, тобто на резильєнтність впливає як спадковість, так і вплив навколишнього середовища, попередній досвід, виховання та навчання.

Науковці наголошують, що існує сукупність факторів, які впливають на резильєнтність. До таких факторів можна віднести: здатність планувати та спрямовувати свої дії на досягнення запланованих заходів; позитивне ставлення до себе та своїх здібностей; формування комунікативних умінь та навичок; формування асертивності (з повагою до себе, з повагою до інших; вміння відстояти себе, не порушуючи кордони іншої людини, вміння виражати свої почуття та думки, не ображаю-

чи і не порушуючи гідності інших людей тощо); плекання цінностей і планування, спираючись на свої цінності та ціннісні орієнтації; оптимізм та надія; формування відповідальної поведінки та здатності до вирішування проблеми. На нашу думку, враховуючи перераховані фактори, треба організовувати заходи, спрямовані як на формування резильєнтності в цілому, так і профілактику професійного стресу в поліцейських.

Для підтримки психічного здоров'я поліцейських в умовах воєнного часу треба здійснювати заходи щодо відновлення відчуття безперервності життя, протидії негативному інформаційно-психологічному впливу, формування у працівників поліції критичного мислення і вміння аналізувати інформацію, відпрацювання навичок протидії маніпулятивному впливу тощо.

Для надання кризової психологічної допомоги працівникам поліції, які перебували в екстремальних, ризиконебезпечних, психотравмуючих ситуаціях, потрібно організовувати консультування щодо власного психічного здоров'я, тренінгові заняття для відпрацювання технік активізації бажання самозмін, активізації життєвих ресурсів подолання перешкод, пошуку та усвідомлення індивідуальних шляхів самодопомоги і відновлення в умовах війни [2].

Як уже зазначалося, будь-яка робота має як негативні аспекти, так і позитивний потенціал досягнення успіху та професійної гордості. І тому для профілактики професійного стресу, на нашу думку, треба робити акцент та планувати проведення заходів, спрямованих на професійний саморозвиток (самоврядування).

Першим таким напрямком роботи щодо профілактики професійного стресу в поліцейських може бути вивчення їх домінантних ресурсів за моделлю BASIC PH. BASIC PH – це модель, що ґрунтується на визнанні здатності особистості протистояти катастрофам, зберігати своє психічне здоров'я за будь-яких екстремальних ситуацій. У зазначеній моделі присутня поєднаність елементів, а саме: В (belief) – віра й переконання;

A (affect) – емоції; S (social) – соціальність; I (imagination) – уява; C (cognition) – когнітивні стратегії; Ph (physiology) – фізіологія, фізична активність. Використання цих ресурсів дає можливість побудувати індивідуальну, унікальну для кожного поліцейського стратегію опірності в екстремальних умовах. Аналізуючи модель BASIC PH, акцентуємо на тому, що поєднання зазначених елементів може змінюватися у різні моменти життя й у різних ситуаціях, і поліцейські можуть обрати той чи інший ресурс як домінуючий для них [11].

Другим напрямком роботи щодо профілактики професійного стресу є психоедукція з використанням різних інноваційних методів щодо опанування нових знань, умінь та навичок. Загальновідомо, що психоедукція – це пояснення і донесення до людей необхідної інформації про психічне здоров'я, психологічні ризики та негативні наслідки для особистості. Одним із таких методів є метод «Шість капелюхів мислення». Суть цього методу проста – кожен капелюх певного кольору має свій вектор мислення: синій капелюх – управління; білий капелюх – факти; зелений капелюх – креатив; жовтий капелюх – можливості; чорний капелюх – критика; червоний капелюх – інтуїція [8].

Наприклад, для психоедукції за темою стрес ми можемо використовувати цей метод. Білий капелюх – це аналіз відомих фактів, статистичних даних. При аналізі можна використовувати такі питання: «Що я знаю на сьогоднішній момент про стрес?», «Які факти про стрес є підтвердженими?». Жовтий капелюх – окреслення переваг, певних можливостей, здійснення оптимістичного прогнозу події або ситуації («У чому можуть бути переваги стресу?», «Чи є позитивні наслідки від стресу для організму людини?»).

Чорний капелюх – це навпаки оцінка ситуації з точки зору наявності недоліків, певних загроз та ризиків, тобто критика («Які негативні наслідки стресу?», «Які ризики та загрози для організму?»). Зелений капелюх – це генерування креативу, прояв творчого мислення та ініціативи, фантазування тощо («Які нові ідеї щодо профілактики стресу?», «Які поліпшення можна запропонувати?»),

«Запропонуєте альтернативи для поліпшення стану людини яка знаходиться у хронічному стресі»). Червоний капелюх – це наші емоції та почуття, прояв інтуїції тощо. Людина, яка приміряє цей капелюх, говорить про емоційний стан, який пов'язаний зі стресом («Що Ви відчуваєте, коли стикаєтеся зі стресовою ситуацією?», «Що Ви відчуваєте, коли приймаєте рішення?», «Які емоції переживаєте з цього приводу?», «Що говорить ваша інтуїція у стресовій ситуації?»). Синій капелюх – рефлексія, підбиття підсумків і обговорення користі та ефективності методу в конкретних умовах («Чого досягли?», «Що потрібно робити далі?»).

Цікавими для формування цінностей, переконань та ставлень є метод «Три стільці Уолта Діснея». Наприклад, вивчаючи ресурсну модель BASIC PH, курсанти різнобічно обговорюють домінуючі ресурси для подолання наслідків стресу, виконуючи послідовно ролі оптиміста, песиміста та реаліста. Оптиміст мислить позитивно і продукує цікаві, навіть фантастичні ідеї щодо ресурсів зазначеної моделі. Песиміст навпаки оцінює можливу небезпеку та ризик під час реалізації ідеї, наводить приклади деструктивного застосування ресурсів моделі BASIC PH. Роль реаліста – перетворити фантазійні ідеї в реальність [4].

Третім напрямком профілактичної роботи може бути проведення тренінгів для відпрацювання умінь та навичок щодо окреслення нових професійних і життєвих цілей, посттравматичного особистісного зростання, саморегуляції і самоврядування тощо. Наприклад, на тренінгу для опанування поліцейськими травмівного стресу можна запропонувати вправу на використання п'яти сенсорних ресурсів, таких як зір, слух, нюх, смак та дотик/відчуття [11].

Підсумуючи слід сказати, що професійний стрес – це передусім наслідок зниження професійної мотивації, тому для профілактики професійного стресу потрібно планувати заходи, що будуть спрямовані на підвищення професійної мотивації в поліцейських та усунення негативних наслідків дистресу на їх ментальне здоров'я.

Запитання для самоперевірки знань

1. Дайте визначення поняття «психогігієна» та «психопрофілактика».
2. Професійний стрес: поняття, ознаки, причини.
3. Дайте визначення поняттю «посттравматичні стресові розлади».
4. Окресліть основні підходи до подолання стресу.
5. Що таке ургентна допомога при професійному стресі?
6. Які існують особистісні чинники професійного стресу?
7. Окресліть основні заходи профілактики професійного стресу працівників поліції.
8. Що таке психологічна стійкість та врівноваженість поліцейського?
9. За яких умов формуються навички самоконтролю та саморегуляції в людини?
10. Назвіть основні організаційно-психологічні заходи збереження працездатності працівників органів внутрішніх справ.
11. Визначте психологічні складові здорового способу життя працівників Національної поліції України.
12. Опишіть фактори, що спричиняють стрес у працівників поліції.
13. Окресліть первинні симптоми посттравматичного стресового розладу.
14. Перерахуйте вторинні симптоми посттравматичного стресового розладу.
15. Чи правильно вважати, що напруженість і тривожність, пов'язані з очікуванням можливості використати свої навички, часто викликають більший стрес, ніж реагування на небезпечні ситуації?
16. Дайте визначення посттравматичного стресового розладу.
17. Назвіть патологічні ознаки гострого горя.
18. Перерахуйте та охарактеризуйте критичні періоди горювання.
19. Наведіть ознаки патологічного (ускладненого) горя.

20. Поясніть принцип дії трьохступеневої моделі допомоги під час роботи з людиною з гострою реакцією втрати.

Тематика рефератів

1. Модель професійного стресу Карасека.
2. Особливості сексуальних дисфункцій внаслідок ПТСР у працівників поліції, які побували в екстремальних ситуаціях, чи учасників бойових дій.
3. Клінічні симптоми посттравматичного стресового розладу.
4. Фактори стресу працівників поліції згідно з дослідженнями таких учених: Т. Айзенберга, Г. Гуденсона та Р. Адама, М. Онуфрієва та О. Мартиненка, В. Лефтерова, В. Лурі.
5. Основні форми дисоціації при ПТСР.
6. Методи і прийоми профілактики професійного стресу працівників поліції.
7. Способи попередження професійного стресу працівників поліції.
8. Причини та наслідки девіантної поведінки працівників поліції.
9. Роль керівника в реалізації заходів профілактики професійного стресу у працівників поліції.

Практичні завдання до теми

1. Робота з запропонованими практичними кейсами.

Завдання 1

У результаті артобстрілу всі члени родини (тато, мама і двоє дітей) були важко поранені. Коли хлопчик 6-ти років отямився, мама і старша сестричка вже померли. Батько і надалі залишається в реанімації. Хлопчик весь час проситься до мами. Лікарі не знають, як правильно вчинити: чи повідомляти дитині про смерть рідних, чи продовжувати лікування, зберігаючи таємницю. Вони бояться, що сумна новина порушить процес фізичного одужання дитини.

Висловіть свою думку стосовно цієї ситуації, обґрунтуйте її, сформулюйте стратегію втілення [13, с. 96].

Завдання 2

Доберіть психотерапевтичні метафори, що дозволять мінімізувати психотравму з приводу втрати близької людини у дітей різних вікових категорій [13, с. 97].

Завдання 3

Загальновідомо, що залежно від впливу певних стресо-факторів на поліцейського профілактичні заходи щодо попередження професійного стресу можна реалізовувати на професійно-організаційному, соціальному, індивідуально-психологічному рівнях. **Наведіть приклади профілактичних заходів (не менш трьох) на кожному рівні.**

Завдання 4

Заповніть таблицю «Методи індивідуальної та групової роботи профілактики професійного стресу»:

Індивідуальні методи	Групові методи

Завдання 5

Важливе місце у профілактики професійного стресу займає самоорганізація праці. Розкрийте суть одного з методів самоорганізації праці: метод «швейцарського сиру», метод «щоденного поїдання жаби» (неприсмної справи); метод поділу «слонів на «біфштекси»; метод заохочення себе «проміжними радощами»; метод створення таблиці щоденних справ зі списком нагород за виконання [10]. Наведіть приклади застосування окреслених методів у професійній діяльності поліцейського.

Завдання 6

Заповніть таблицю «Способи активізації та підвищення функціональності головного мозку» за наведеним прикладом.

№ з/п	Способи активізації головного мозку	Приклади впливу зазначених способів
1	Повноцінне харчування	
2	Здоровий сон	Відновлення фізичного тіла, розвантаження психіки, стабілізація емоційного стану людини.
3	Заняття спортом	
4	Прослуховування музики	
5		
6		

2. Вправа «Способи реалізації ресурсів BASIC Ph»

1. Запропонуйте кожній групі скласти та занотувати на ватмані перелік ідей і практик, як можуть поповнюватись їхні ресурси відповідно до BASIC Ph, наприклад, для «фізіології» це може бути: ранкова зарядка, відвідування спортзалу, походи в гори тощо. На виконання цього завдання – 10 хв.

2. Запропонуйте кожній групі презентувати їхні напрацювання. Інші групи можуть доповнити озвучені групою ідеї та практики. На презентацію кожної групи – до 5 хв. Загалом на цей етап – 30 хв.

3. Розмістіть у шістьох робочих зонах поруч: метафоричну картку, опис відповідного параметра та ватман з напрацюваннями групи щодо ідей і практик його реалізації.

4. Роздайте кожному учасникові й кожній учасниці по аркушу паперу. Запропонуйте їм знову оглянути кожен з ватманів та занотувати собі на аркуш ті ідеї та практики, які вони хотіли б додати в їхнє життя [17].

Список використаних джерел

1. Берднік І.В. Профілактика суїцидів серед працівників ОВС. *Право і суспільство*. 2013. № 6. С. 248–251.

2. Доценко В.В. Складові підтримки психічного здоров'я поліцейських в умовах війни. URL: <https://dspace>.

univd.edu.ua/server/api/core/bitstreams/1a43a405-1b57-4c21-8d0b-62bbb64fe424/content. (дата звернення: 01.12.2023).

3. Гуменюк Л.Й., Сулятицький І.В. Психологія професійної діяльності працівників органів внутрішніх справ: навч. посіб. Львів: ЛьвДУВС, 2011. 648 с.

4. Єднороз І.І., Жирська Г.Я. Розвиток критичного мислення здобувачів базової біологічної освіти сучасних ЗЗСО. URL: http://dspace.tnpu.edu.ua/bitstream/123456789/29691/1/84_Ednoroz_Zurska.pdf. (дата звернення: 28.11.2023).

5. Кокун О.А., Пішко І.О., Лозінська Н.С. Основи психологічних знань про психічні розлади для військового психолога: метод. посіб. Київ: НДЦ ГП ЗСУ, 2018. 310 с.

6. Коцан І.Я., Ложкін Г.В., Мушкевич М.І. Психологія здоров'я людини / за ред. І.Я. Коцана. Луцьк: РВВ «Вежа» Волин. нац. ун-ту ім. Лесі Українки, 2011. 430 с.

7. Лукомська С.О. Розлади, зумовлені стресом і травмою: інтегративний підхід. *Актуальні проблеми психології*: зб. наук. праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України. Т. XIV: Методологія і теорія психології. Вип. 1. Київ-Ніжин, 2018. С. 187–198. URL: <https://lib.iitta.gov.ua/714552/1/%D0%9B%D1%83%D0%BA%D0%BE%D0%BC%D1%81%D1%8C%D0%BA%D0%B0.pdf> (дата звернення: 30.11.2023).

8. Мартинець Л.А. Фасилітація як сучасна технологія професійного розвитку викладача. *Особистісні та ситуативні детермінанти здоров'я*: матеріали V Всеукр. наук.–практ. конф. (м. Київ, 18 листоп. 2020 р.) Київ, 2020. С. 87–91. URL: jhealth.donnu.edu.ua/article/view/9208. (дата звернення: 28.11.2023).

9. Методичні матеріали для студентів стоматологічного факультету до самостійного заняття з дисципліни «Медицина надзвичайних ситуацій». URL: <https://emergency.vnmu.edu.ua/wp-content/uploads/2020/10/%D0%A2%D0%B5%D0%BC%D0%B0-7.1-%D0%9F%D0%B5%D1%80%D0%B5%D0%B6%D0%B8%D0%B2%D0%B0%D0%BD%D0%BD%D1%8F-%D0%B2%D1>

%82%D1%80%D0%B0%D1%82%D0%B8.docx. (дата звернення: 28.11.2023).

10. Мирончук Н.М. Основи самоорганізації у професійній діяльності: навч.– метод. посіб. Житомир: Житомирський державний університет імені І. Франка, 2020. 133 с.

11. Мухіна Г.В. Використання зарубіжних методів та технік подолання наслідків травмивного стресу поліцейськими у критичних ситуаціях. *Перспективи та інновації науки. Серія «Психологія»*. 2022. № 11(16). С. 337–347.

12. Наугольник Л.Б. Психологія стресу: підручник. Львів: Львівський державний університет внутрішніх справ, 2015. 324 с.

13. Основи реабілітаційної психології: подолання наслідків кризи: навч. посіб. Т. 2. Київ, 2018. 240 с.

14. Палько Т.В. Професійний стрес: причини та наслідки. URL: <http://appspsychology.org.ua/data/jrn/v9/i13/29.pdf>. (дата звернення: 28.11.2023).

15. Посібник з навчального курсу з молодіжної роботи, інформованої про травму, проєкт (2022). URL: <https://rm.coe.int/posybnuk-trauma-informed-youth-works-ukr-digital-yfduii/1680a8ec2f> (дата звернення: 11.12.2023).

16. Про затвердження Порядку організації системи психологічного забезпечення поліцейських, працівників Національної поліції України та курсантів (слухачів) закладів вищої освіти із специфічними умовами навчання, які здійснюють підготовку поліцейських»: наказ МВС України від 06.02.2019 р. № 88. URL: https://ips.ligazakon.net/document/RE33319?an=1_ (дата звернення: 01.11.2023).

17. Професійно-психологічна підготовка працівників кадрів досудового розслідування: методичний посібник / О.М. Пасько, Л.М. Прудка, Т.В. Матієнко, В.В. Горошко. Одеса: Видавничий дім «Гельветика», 2022. 352 с.

18. Саржевський С.Н. Суїцидологія: навчальний посібник для лікарів інтернів з спеціалізації «Психіатрія». Запоріжжя, 2020. 87 с.

19. Траченко К.Р. Профілактика стресу. URL: <https://conferences.vntu.edu.ua/index.php/all-hum/all-hum-%20%20%20%20%20%20%20%20%202018/paper/viewFile/4279/3497> (дата звернення: 28.11.2023).

20. Чепенко В.В. Вплив професійної діяльності на формування суїцидальної поведінки працівників поліції США та Канади. URL: https://nuczu.edu.ua/sciencearchive/ProblemsOfExtremeAndCrisisPsychology/vol3_2/52.pdf (дата звернення: 11.12.2023).

ТЕМА 8.

ПРОФІЛАКТИКА ПРОФЕСІЙНИХ ДЕФОРМАЦІЙ ОСОБИСТОСТІ ПРАЦІВНИКА ТА ПРАЦІВНИЦІ ПОЛІЦІЇ

Мета вивчення теми:

- *освітня* – надання та поглиблення знань щодо поняття, причин, проявів, наслідків та шляхів профілактики професійних деформацій особистості працівника та працівниці поліції;
- *виховна* – формування в майбутніх фахівців та фахівчинь високого рівня правової свідомості та правової культури, професійних та особистісних якостей у сфері правоохоронної діяльності;
- *розвивальна* – розвиток інтелектуальних здібностей здобувачів та здобувачок вищої освіти, мовлення, пам'яті, уваги, прищеплення їм раціональних способи пізнавальної діяльності з зазначеної теми.

Очікуваний результат:

- застосовувати набуті знання у різних правових ситуаціях;
- вирізнити поняття «професійна деформація» та «професійне вигорання»;
- навчитися розпізнавати у себе та колег прояви професійної деформації та вчасно запобігати їм.

План

1. Поняття професійної деформації.
2. Причини професійної деформації працівника та працівниці поліції.
3. Показники професійної деформації поліцейських.

4. Професійне вигорання особистості працівника та працівниці поліції.
5. Шляхи попередження професійної деформації працівника та працівниці поліції.

Основні поняття і ключові слова: вплив професійної діяльності на особистість поліцейського, професійна деформація, стрес-чинники, професійне вигорання.

1. Поняття професійної деформації

Небажані ефекти можуть виникати в межах будь-якої професійної діяльності. Ними можуть бути нещасні випадки на виробництві, професійні хвороби, деформація особистості, професійне вигорання.

Можливість виникнення та розвитку деформацій потенційно притаманна кожній професії. Проте, існують так звані «групи ризику». Перш за все – це роботи категорії «людина-особа», до яких входять лікарі, викладачі, юристи, керівники, працівники МВС України.

Загалом професійна деформація визначається змістом і інтенсивністю комунікативних контактів, потреба в реалізації цілеспрямованого психологічного впливу на інших людей і потрапляння під зустрічний психологічний вплив з їхнього боку. Професійна деформація є складною системою специфічних і взаємопов'язаних змін у його структурі особистості, що формуються в результаті здійснення трудової діяльності.

Поняття «професійна деформація поліцейського» науковці визначають як «об'єктивний феномен, негативні вияви котрого можуть бути виокремлені лише з огляду на власне професійні та непрофесійні чинники» [6; 2], «іманентна властивість професійної діяльності, розвиток якої пропорційний досвіду та стажу практичної роботи» [1] та як одна із причин вчинення злочину,

передбаченого ст. 365 Кримінального кодексу України (перевищення влади або службових повноважень) [12; 5].

Щодо співробітників МВС, ці зміни визначаються реалізацією правоохоронної діяльності як основної професії протягом певного терміну перш за всім своїм змістом, організацією та умовами праці. Такі зміни виникають і проявляються на різних рівнях – у фізичних та психічних процесах, станах, якостях особистості, її свідомості та підсвідомості.

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

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

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

3. Пригнічення та подальша атрофія окремих рис, що суб'єктивно починають оцінюватись як другорядні, а то й зайві. Зміни такого характеру торкаються адекватної самооцінки, професійної мотивації, емпатії. Втрачається і переконаність у законслухняності 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.

4. Неузгоджене, дисгармонійне, а в подальшому спотворене співвідношення окремих рис та їх груп, таких, наприклад, як гнучкість і шаблонність професійного мислення, службові і позаслужбові інтереси, матеріальні і культурно-естетичні по-

треби, 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 [10].

Ці зміни хоча є аналітично незалежними, проте взаємопов'язані. Це означає, що вони можуть не збігатися за часом виникнення, швидкості і темпах розвитку, а також мати різне поєднання в окремих працівників.

2. Причини професійної деформації працівника та працівниці поліції

Слід зазначити, що на професійно-моральну деформацію особистості впливають об'єктивні причини, як зовнішні (зумовлені умовами суспільного життя), так і внутрішні (породжені конкретними обставинами служби), а також суб'єктивні причини.

Ю. Стригуненко виділив такі причини деформації поліцейських в професійній діяльності:

- недостатній розвиток морально-політичних якостей особистості;
- відсутність цілеспрямованості та відповідальності за зіграну соціальну роль та недостовірне знання всіх характеристик цієї соціальної ролі;
- умови праці, особливо розумові перевантаження, перевтома, розумова втома;
- недостатній контроль за ритмом діяльності тощо.

В. Бурикіна стверджує, що причинами деформації поліцейських являються:

- відсутність ефективної системи контролю та дисципліни, низький рівень компетентності;
- низький рівень правової та загальної освіти, байдужість до людей;

- напружений графік роботи, перевантаження, що перевищують усі норми;
- підвищений ризик для потерпілого, можливість стати об'єктом протиправного впливу чи злочинного привласнення;
- недоліки у вихованні, батьківська депривація;
- проблеми процесу адаптації до професійної ролі;
- низький рівень правосвідомості самого правоохоронця;
- вихідний злочинний мотив у виборі професії правоохоронця при вступі до юридичного ЗВО.

В. Кикоть, розглядаючи професійну деформацію, що проявляється у співробітників поліції, дотримується думки, що її розвитку та функціонуванню сприяють такі зовнішні та внутрішні причини:

- *у сфері професійної діяльності*: постійні контакти з різноманітними категоріями громадян, у тому числі з правопорушниками та криміналом; необхідність вирішення завдань з попередження та припинення правопорушень і злочинів тощо;
- *у взаємодії внутрісистемного характеру*: спілкування з начальством, колегами по службі, підлеглими; колективне виконання службових завдань;
- *у специфіці діяльності правоохоронних органів*: детальна правова регламентація діяльності (може мати як позитивний характер, так і проявлятися в непотрібній формалізації діяльності, бюрократизмі); використання владних повноважень щодо громадян, що може проявлятися у зловживанні ними та безпідставному використанні влади; корпоративний характер діяльності, що може спричинити психологічну ізоляцію працівників поліції або їх відчуження від суспільства; високий ступінь відповідальності за результати своєї діяльності; ненормований графік роботи, відсутність достатнього часу для відпочинку та відновлення, що призводить до постійного

психічного та фізичного напруження та емоційного вигорання; екстремальний характер діяльності, пов'язаної з виконанням професійних завдань у небезпечних для життя та здоров'я ситуаціях; постійний виправданий і невиправданий ризик; екстремальний характер діяльності, неможливість передбачити розвиток подій; недостовірна або недостатня інформація про діяльність злочинних співтовариств; погрози з боку правопорушників та злочинців; необхідність спілкування зі злочинцями в процесі виконання службових завдань, що може призвести до прийняття елементів кримінальної субкультури, наприклад, використання кримінального жаргону;

- *в індивідуально-особистісних особливостях співробітників правоохоронних органів*: ступінь амбіцій і надмірних очікувань, які не відповідають індивідуальним та особистим можливостям працівника; низька професійна готовність до здійснення правозахисної діяльності; специфічний зв'язок окремих професійно значущих характеристик особистості працівника (наприклад, рішучість у поєднанні зі зниженим самоконтролем може виражатися в надмірній самовпевненості); професійні знання, уміння та навички, виражені в досвіді роботи та професійності працівника; професійні установки;
- *соціально-психологічні чинники*: стиль керівництва та впливу на підлеглих, що проявляється в надмірній авторитарності та переважаючій жорстокості; некоректне використання методу керівництва для впливу на підлеглих; несприятливі наслідки взаємостосунків в сім'ї, проблеми у спілкуванні з родичами та друзями; низький рівень громадської думки та обізнаності щодо діяльності правоохоронних органів, що може призвести до професійного безсилля та непевності у необхідності, потребі, важливості й значущості своєї професії [1].

3. Показники професійної деформації поліцейських

Найбільш яскраво професійна деформація проявляється в певних аспектах службової діяльності, у взаєминах з найближчим соціальним оточенням (начальством, колегами, друзями, членами родини), у ставленні працівника до самого себе та відношенні до якості виконуваної роботи.

Основними показниками професійної деформації є:

- упереджене ставлення до 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 першого враження та спрощеним, поверховим уявленням про людей та ситуацію;
- довільне суб'єктивне трактування регламентації власних дій і поведінки громадян. Таке тлумачення полягає в тому, що працівник вважає допустимим і навіть доцільним порушення службових норм, вимог і дисципліни для досягнення кінцевого результату. Свої вчинки згідно власних інтересів він оцінює з суб'єктивної точки зору та провокує інших співробітників наслідувати його приклад;
- здійснення професійної діяльності як в цілому, так і в окремих її складових поза межами служби, якщо в цьому немає нагальної необхідності. Насамперед це стосується перенесення офіційного стилю поведінки, спілкування, в інше середовище та обставини. Так, особливо недоречним є використання технічного жаргону та гумору;
- 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 [2].

Прояви професійної деформації часто є наслідком того, що працівник у своїй діяльності вдається до неадекватних механізмів копінг-стратегій: раціоналізації (пояснення своїх протиправних дій інтересом розкриття); заміщення (наприклад, отримання хибного відчуття своєї професійної важливості за рахунок зовнішніх атрибутів діяльності або словесна образа затриманих); ізоляція (зменшення контактів з іншими людьми поза рамками своєї правоохоронної системи, звуження кола комунікації).

Особливо часто схильність до деформації спостерігається в окремих професіях, представники що мають підлеглих, які важко контролюються владою. Від рішень і волі цих людей залежить гідність, існування, свобода і навіть здоров'я і життя інших людей, як, наприклад, у випадку з вчителями, судьями, військовослужбовцями, силовиками державної безпеки, а також медичним персоналом. Володіння владою призводить до соціальної та психічної деформації, особливо в тих випадках, коли відсутній дієвий зворотний зв'язок – громадський контроль, критика та можливість зняти деформацію влади з власника.

Схожої позиції притримується і С. Безносів, зазначаючи, що характер деформації може визначати не тільки професія, але й високе посадове становище. Володіння владою може призводити до деформації, коли відсутні ефективні зворотні зв'язки – громадський контроль та критика.

Отже, явище професійної деформації характерне для представників всіх видів професій. Однак працівники правоохоронних органів в більшій мірі можуть піддаватися професійній деформації. Поява такого складного феномену зумовлена великою кількістю причин, серед яких виокремлюють адміністративні, організаційні, соціальні, політичні, моральні та інші причини. Так, однією з причин, що призводить до перевищення чи зловживання владою поліцейськими є застосування ними насильства та порушення прав людини, що безперечно, є проявом профдеформації.

На думку В. Медведєва, загальна ймовірність виникнення професійної деформації залежить від тривалості служби: до 5 років служби – незначна ймовірність; від 6 до 10 років служби – середня ймовірність; від 11 до 15 років – висока та дуже висока ймовірність виникнення глибинного рівня професійної деформації; понад 15 років служби – ймовірність дуже висока. Також професор за зовнішніми виявами змін (їх наявність/відсутність, постійність) професійно важливих й особистих якостей працівника, його ставлення до навколишніх і самого себе у професійній деформації виокремив початковий, середній, глибинний рівні, кожен з яких у динаміці має три стадії (утворення, в цілому утворена, повністю утворена) [10].

4. Професійне вигорання особистості працівника та працівниці поліції

Теоретичний аналіз феноменів «професійне вигорання» та «професійна деформація» особистості дозволив визначити, що це окремі феномени, які хоч і належать до групи деструктивних компонентів процесу професіоналізації особистості, однак не збігаються за обсягом і не тотожні.

Науковці визначають професійне вигорання як «синдром емоційного, розумового та фізичного виснаження через трива-

ле емоційне перевантаження» [15, с. 295], «фізичний і психічний стан, спричинений сильною напругою в організмі через постійні навантаження в професійній діяльності» [14, с. 131], «результат професійного стресу, його «крайній» вияв» [5] тощо. Розвиток професійного вигорання в поліцейських виявляється через наявність резистенції, яку супроводжує внутрішня напруженість, замкнутість, нерішучість, низька здатність до самоконтролю та емоційна лабільність [2; 17].

Дослідник О. Ярещенко на підставі аналізу закордонних і пострадянських досліджень, проведених за останні 25 років, констатував, що передумовами формування професійного вигорання поліцейських є значні психологічні перевантаження, стреси у ході виконання трудових завдань та вплив негативних емоцій під час здійснення правоохоронної діяльності [16].

Науковці зазначають неоднозначність впливу професійного вигорання на професійне становлення (може зумовити тривалу психологічну кризу чи стимулювати до нових професійних звершень, впливає на якість і продуктивність праці), а також на виникнення агресивних і ворожих реакцій [7; 14; 15; 17; 18]. Суттєвою відмінністю професійної деформації від професійного вигорання є те, що професійна деформація залежить від тривалості служби та від сили деформуючого впливу, який об'єктивно міститься в конкретній діяльності, а професійне вигорання особистості не залежить від тривалості здійснення професійної діяльності [9].

О. Ярещенко зазначає, що основними виявленими стресовими факторами поліцейських є: страх вбити когось під час правоохоронної діяльності, надмірні адміністративні завдання, відсутність підтримки з боку керівництва, необхідність придушення деяких емоцій та конфлікт між вираженими емоціями та почуттями й професійним боргом, конфлікт між вимогами до роботи та ресурсами роботи, а також методами боротьби із небезпекою та невизначеністю, низька заробітна плата, ворожість та недовіра громадян, відсутність підготовки та загальна громадська думка щодо іміджу поліції [16, с. 236].

Проаналізувавши значну кількість зарубіжних досліджень, О. Ярещенко наводить низку особливостей у проявах професійного вигорання у поліцейських:

- «висока частоту психічних проблем у правоохоронців з високим рівнем вигорання;
- рівень задоволеності роботою, і рівень вигорання відрізняються по відношенню до робочого місця, системи роботи та економічних умов;
- психосоматичні скарги і задоволення життям, а також результати роботи, такі як задоволення від роботи, лояльність і намір піти зі служби;
- працівники поліції, які знаходяться у психосоціальному середовищі з високими психологічними вимогами, низьким контролем для прийняття рішень, поганою соціальною підтримкою організації та неадекватними стратегіями подолання, показують високі показники емоційного виснаження та знеособлення вигорання;
- високий рівень захворюваності, проблем зі здоров'ям, пов'язаних зі стресом, а також з проблемами пияцтва та азартних ігор у порівнянні з молодшими поліцейськими, які не були схильні до стресу, пов'язаного з роботою, оскільки вони працювали в менш стресових умовах;
- офіцери чоловіки і жінки можуть бути зведені до того ж самого набору стресових факторів у поліцейській організації;
- довгострокова професійна небезпека, сильний суспільний тиск і тиск з боку однолітків, підвищена роздратованість є імовірними причинами для професійного вигорання;
- вимоги до роботи поліцейських впливають на емоційне виснаження, і, навпаки, а також вимоги до роботи поширюються на конфлікти між роботою та сім'єю;
- емоційне вигорання поліцейських детерміноване стресовими ситуаціями, вимогами до роботи та відсутністю ресурсів;

- в оперативних працівників правоохоронних органів, які регулярно допомагають людям, що знаходяться в тяжкому стані, можуть розвинути втому від співчуття» [16, с. 236–238].

На думку Л. Юр'євої, серед причин формування синдрому емоційного вигорання домінують: довготривала і жорстка рольова деформація, директивний стиль спілкування та сувора ієрархія стосунків між співробітниками, автотарний підхід до підлеглих, що тягне за собою придушення ініціативи та можливості самореалізації в роботі та знижує самооцінку персоналу, а також відсутність стимулів для особистісного та професійного зростання, формалізація професійної діяльності.

К. Шабанова вважає, що найбільш значимим фактором, що сприяє розвитку вигорання, є особливості організації, умов та досвіду у сфері правоохоронної діяльності та володіння професійною роллю. Особистісні причини, які багато в чому сприяють виникненню синдрому професійного вигорання, включають недостатню професійну кваліфікацію та відсутність позитивної мотивації до службової діяльності. Окрім того, на розвиток даного синдрому може впливати також особливості професійних та вікових криз, недостатня самооцінка та нерозуміння соціальної значущості власних професійних функцій, спотворене розуміння змісту професійної ролі, розбіжність її суб'єктивного бачення з соціальними очікуваннями близьких, негативний досвід або перекручене усвідомлення власного професійного досвіду працівником правоохоронних органів.

На думку Г. Уразаєвої, найбільш схильними до емоційного вигорання є нестійкі, несформовані, незрілі особистості, оскільки сформована особистість фахівця має стійку моральну спрямованість, може критично оцінювати події, що відбуваються, рефлексуючи їх, постійно займається саморозвитку та не піддана емоційному вигоранню в особистісному й професійному плані. Соціальна спрямованість особистості працівників правоохоронних органів, виражена в толерантності, позитивному на-

строї, прагненні до справедливості, буде сприяти ефективному функціонуванню всієї системи.

Ю. Стригуненко відзначає, що підвищена відповідальність за характер і результати роботи суттєво сприяє розвитку психічного вигоряння у правоохоронців. Працівник правоохоронних органів взаємодіє з людьми, що звернулися за професійною допомогою та покладають на представників правоохоронних органів свої надії у вирішенні конфліктів та захисті їх прав. Усвідомлення професіоналом важливості прийнятих їм рішень та врахування можливих негативних наслідків цих рішень викликають у нього стан напруги і тривоги. У свою чергу, кожний успішний крок ставить нові завдання та цілі. У результаті ступінь відповідальності співробітника поліції та навантаження у трудовій діяльності зростають, що створює передумови для формування психічного вигоряння.

В. Качалов серед причин психічного вигоряння працівників правоохоронних органів визначає: відсутність діючої системи контролю та дисциплінарних стягнень; низький рівень професійних знань; черствість, байдужість до людей; низький рівень юридичної та загальної культури; надмірне перевантаження, завантаженість справами понад усякі норми; підвищену віктимологічну небезпеку, можливість стати об'єктом незаконних впливів, злочинних зазіхань; недоліки виховання у родині; недоліки процесу адаптації до професійної ролі; низький рівень правосвідомості самих працівників сфери правоохоронної діяльності; споконвічну криміногенну мотивацію при виборі професії співробітника правоохоронних органів при вступі в юридичні навчальні заклади [16, с. 239–240].

Конкретно-науковими методами, які необхідні у вивченні синдрому «емоційного вигорання» працівників Національної поліції України, З. Кісіль, Р. – В. Кісіль та А. Перепелиця визнали такі: «діагностика рівня емоційного вигорання» (В. Бойко); «визначення психічного вигорання» (О. Рукавішнікова); методика К. Маслача та С. Джексона; методика синдрому «вигоран-

ня» у професіях системи «людина – людина» (Г. Нікіфорова); методика «оцінки власного потенціалу «вигорання» (Дж. Гібсона); методика «дослідження синдрому «вигорання» (Дж. Грінберга); багатофакторний особистісний опитувальник Р. Кеттелла (№ 105), (16PF – опитувальник).

Перелічені методи передусім спрямовані на: з'ясування детермінант і стадій синдрому «емоційного вигорання» поліцейського; дослідження синдрому «емоційного вигорання» у професіях системи «людина – людина»; дослідження основних виявів емоційного вигорання поліцейського на міжособистісному, особистісному та мотиваційному рівнях.

На думку авторів, беручи до уваги специфіку й стресогенні особливості правоохоронної сфери діяльності, доцільно на початкових етапах служби давати поліцейським можливість емоційного відновлення. Інакше емоційне вигорання може перерости у професійну деформацію, і замість якісного й ефективного захисту правопорядку суспільство може отримати поліцейський терор [6, с. 69].

5. Шляхи попередження професійної деформації працівника та працівниці поліції

Профілактика професійної деформації є сукупністю попереджувальних заходів, орієнтованих на зниження вірогідності розвитку передумов і проявів професійної деформації. Одним із завдань такої профілактики є блокування і згладжування трьох груп чинників, що сприяють розвитку професійної деформації.

1. Чинники, які не залежать від особливостей особистості й від соціальнопсихологічних характеристик службового колективу, а обумовлені специфікою діяльності в підрозділах міліції («нормативний» характер діяльності, владні повноваження, психічні й фізичні перевантаження, підвищена відповідаль-

ність за характер і результати своєї діяльності, екстремальність, об'єкт професійної діяльності тощо).

2. Особистісні чинники – певні особистісні особливості співробітників поліції (наприклад підвищений самоконтроль, рішучість, 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 [4].

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 по-

кладається на фахівців Центрів практичної психології при ГУНП, та психологів вищих навчальних закладів МВС України.

Серед документів МВС України, які мають загально спрямовуюче та профілактичне значення для співробітників МВС, спонукають їх до зразкового виконання завдань та досягнення високих результатів правоохоронної діяльності, можна назвати Етичний кодекс співробітника ОВС, схвалений Колегією МВС України 05.10.2000 № 7/КМ/8, Кодекс честі співробітника МВС України, Дисциплінарний статут органів внутрішніх справ України, наказ МВС України від 15.05.2007 № 157/1 «Про додаткові заходи щодо дотримання працівниками органів внутрішніх справ принципів законності, забезпечення прав і свобод громадян» тощо [13].

Основними напрямками підтримки психічного здоров'я поліції з боку Національної поліції України є: психологічні дослідження; психологічні тренінги; психологічно-профілактична робота; підтримка та оптимізація психосоціального клімату в колективі та психологічний супровід працівників поліції, у тому числі під час оперативно-розшукової діяльності або операцій.

Запитання для самоперевірки знань

1. Розкрийте сутність поняття «професійна деформація».
2. Охарактеризуйте основні показники професійної деформації.
- 3 Як змінюються основні показники та зміст професійної деформації на різних її рівнях?
4. Назвіть чинники, які сприяють розвитку професійної деформації.
5. Наведіть приклади зовнішніх та внутрішніх причин професійної деформації поліцейських.
6. Чи існують гендерні особливості у проявах професійної деформації?
7. Як залежить професійна деформація від стажу роботи в МВС.

8. Чим відрізняться і чим схожі поняття «професійна деформація» і «професійне вигорання»?

9. Назвіть причини і прояви професійного вигорання працівників національної поліції.

10. На що спрямована профілактика професійної деформації працівників НП?

Тематика рефератів

1. Поняття професійної деформації.

2. Стадії формування синдрому професійного вигорання у працівників поліції.

3. Причини професійної деформації поліцейських.

4. Професійне вигорання працівників правничих професій у період їхнього професійного становлення.

5. Методи дослідження професійного вигорання поліцейських.

6. Особливості взаємозв'язку між конструктом професійного вигорання та проявами агресивності у працівників Національної поліції.

7. Вплив особистісних особливостей на формування професійної деформації працівників поліції.

8. Робота з особовим складом в напрямку профілактики професійної деформації в органах МВС.

9. Заходи профілактики професійної деформації співробітників національної поліції.

10. Шляхи корекції професійного вигорання особистості працівника та працівниці поліції.

Практичні завдання до теми

1. Вправа з масками.

Мета: визначення допомагаючих та заважаючих патернів (стратегій) поведінки.

Хід виконання:

1. Учасникам пропонується подумати про те, що в ситуаціях

переживання кризової ситуації вони виконували різні соціальні та психологічні ролі, носили відповідні маски. Подосліджуйте їх, це надасть можливість визначити, які допомагають, а які лише заважають їм.

На 7 аркушах паперу та намалюйте 7 власних масок, де:

- 1) Звична для вас, повсякденна;
- 2) Я себе такою не люблю;
- 3) Я себе такою не знаю;
- 4) Я очима інших людей;
- 5) Я себе не переносу, але я є такою;
- 6) Я так себе веду, але мені це не подобається;
- 7) Я така є.

2. Прописати під кожною маскою фрази, які проговорила особа.

3. Рефлексія (обговорення):

- що дають безпосередньо ці маски?
- Навіщо вони потрібні?
- Як можна замінити їх на інші? Намалюйте нові маски [11, с. 15].

2. Вправа «Контроль»

Мета: повернення контролю над власним життям, усвідомлення власних можливостей.

Хід виконання:

1. Учасникам пропонується відповісти на певні питання, що допоможуть визначити межі їх контролю над життям та повернути впевненість в собі.

- Що на сьогодні не можу контролювати?
- Що (контроль чого) відпускаю зараз?
- Що контролюю зараз в своєму житті?
- Що нового навчився контролювати в своєму житті за цей період?

2. Проведіть аналіз того, що контролює в своєму житті. Важливо закріпити учасника в ролі дорослого, тим самим наповнити силою та впевненістю в собі.

3. Рефлексія (обговорення):

– Для мене було важливим

– Я зрозумів що ... [11, с. 15–16]

3. Вправа «Долонька»

Мета: ресурсування, наповнення ресурсом, усвідомлення з чого можливе це наповнення.

Хід виконання:

1. Учасникам пропонується відповісти на певні питання, що допоможуть відновити сили, наповнитись ресурсом для подальшої роботи в даній темі. Для цього треба обвести на аркуші власну долоню та відповісти на наступні питання, відповіді фіксує на кожному пальчику:

Мізинець – Що люблю бачити/дивитись?

Безіменний – Що люблю слухати?

Середній – До чого люблю торкатись/відчувати на дотик?

Вказівний – Що люблю відчувати на смак?

Великий – Аромат чого люблю?

Центр долоні – Що люблю робити?

2. Рефлексія (обговорення)

– Для мене було важливим

– Я зрозумів що ... [11, с. 16]

4. Вправа «Мої ролі»

Мета: усвідомлення своїх ролей на тепер, їх ресурсності.

Хід виконання:

1. Учасникам пропонується подумати про те, що в ситуаціях переживання кризової події вони виконували різні соціальні та психологічні ролі. А які ролі ви виконують зараз.

2. Проговорити по кожній ролі, визначити який ресурс дає кожна.

Проаналізуйте, що приємного він маю для себе, коли виконує кожну окремо роль?

3. Рефлексія (обговорення)

- Для мене було важливим
- Я зрозумів що ... [11, с. 17]

5. Вправа «BASIC Ph»

Мета: визначення своїх каналів ресурсування, наповнення ресурсом безпосередньо під час виконання вправи.

Хід виконання:

Видатний ізраїльський психолог М. Лахад запропонував використовувати з постраждалими модель «BASIC Ph», де порівнював її з «містком над прірвою», який допомагає людині «вирости» з кризової ситуації, «з'єднати» її внутрішнє «Я» та зовнішній «Світ». Давайте спробуємо і ми попрацювати. У вас все вийде, я буду називати певні категорії, а ви згадайте, які ваші пункти вам допомагають, наповнюють в них.

1. Учасникам пропонується називати в категорії зазначених нижче виконуваних ними речі для наповнення себе силою.

B – Belief & values – віра, переконання, цінності, філософія життя.

A – Affect – вираження емоцій та почуттів.

S – Socialization – соціальні зв'язки, соціальна підтримка, соціальна приналежність, спілкування.

I – Imagination – уява, мрії, спогади, творчість.

C – Cognition, thought – розум, пізнання, когнітивні стратегії.

Ph – Physical – фізична активність, тілесні ресурси.

2. Рефлексія (обговорення)

- Для мене було важливим
- Я зрозумів що ... [11, с.17–18]

Методики для самодіагностики

Методика діагностики емоційного вигорання В. Бойко

[3. с. 123–128]

Інструкція. Якщо ви професіонал у будь якій галузі спілкування з людьми, то для вашої діяльності важливо, в якій мірі у вас сформований психологічний захист у формі **«емоційного вигорання»**. Прочитайте твердження та дайте відповідь **«так»** або **«ні»**. Там, де у запропонованих твердженнях опитувальника йдеться про **«партнерів»**, маються на увазі суб'єкти вашої професійної діяльності – клієнти, співробітники та інші люди, із якими ви щоденно співпрацюєте.

1. Організаційні недоліки на роботі постійно примушують нервувати, переживати, напружуватися.

2. Сьогодні я задоволений своєю професією не менше, ніж на початку кар'єри.

3. Я помилився(лася) у виборі професії або профілю діяльності.

4. Мене непокоїть те, що я став(ла) гірше працювати (менш продуктивно, менш якісно, повільніше).

5. Теплота взаємодії з партнерами залежить від мого настрою.

6. Від мене як від професіонала мало залежить добробут партнерів.

7. Коли я приходжу з роботи додому, то деякий час (2–3 години) мені хочеться побути на самоті, щоб зі мною ніхто не спілкувався.

8. Коли я відчуваю втому чи напруження, то намагаюся якомога швидше вирішити проблеми партнера (згорнути взаємодію).

9. Мені здається, що емоційно я не можу надати партнеру те, чого вимагає професійний обов'язок.

10. Моя робота не дає виражатися моїм емоціям.

11. Я відверто втомився(лася) від людських проблем, із якими доводиться мати справу на роботі.

12. Буває, я погано засинаю (сплю) через хвилювання, пов'язані з роботою.

13. Взаємодія з партнерами потребує від мене великого напруження.

14. Робота з людьми приносить все менше задоволення.

15. Я б змінив(ла) місце роботи, якби була така можливість.

16. Мене часто засмучує те, що я не можу належними чином надати партнерові професійну підтримку, допомогу.

17. Мені завжди вдається запобігти впливові поганого настрою на ділові контакти.

18. Мене дуже засмучує, якщо щось негаразд у стосунках із діловими партнерами.

19. Я настільки втомлююсь на роботі, що дома намагаюсь спілкуватися якомога менше.

20. Через брак часу, втомленість або напруження, часто приділяю партнерові менше уваги, ніж належить.

21. Інколи звичайні ситуації спілкування на роботі викликають у мене роздратування.

22. Я спокійно приймаю обґрунтовані претензії партнерів.

23. Спілкування з партнерами спонукає мене триматися осторонь від людей.

24. Коли згадую деяких колег по роботі чи партнерів, у мене псується настрій.

25. Конфлікти чи розбіжність поглядів із колегами забирають багато сил і емоцій.

26. Мені все складніше встановлювати або підтримувати контакти з діловими партнерами.

27. Обставини на роботі здаються мені дуже складними.

28. У мене часто виникають тривожні очікування, пов'язані з роботою: щось повинно статися, як би не припуститися помилки, чи зможу зробити все, як належить, чи не скоротять мене тощо.

29. Якщо партнер мені неприємний, я намагаюсь обмежити час спілкування з ним або менше приділяти йому уваги.

30. На роботі під час спілкування я дотримуюсь принципу: «Не роби людям добра, не отримаєш лиха».

31. Я охоче вдома розповідаю про свою роботу.

32. Бувають дні, коли мій емоційний стан негативно впливає на результати роботи (менше виконую, знижується якість, трапляються конфлікти).

33. Інколи я відчуваю, що треба виявити до партнера емоційну чуйність, але не можу.

34. Я дуже переживаю за свою роботу.

35. Партнерам по роботі віддаєш уваги та турботи більше, ніж отримуєш.

36. Коли думаю про роботу, мені стає не по собі: починає колоти в ділянці серця, підвищується тиск, з'являється головний біль.

37. У мене добрі стосунки з керівником.

38. Я часто радію, коли бачу, що моя робота йде на користь людям.

39. Останнім часом, мене переслідують невдачі в роботі.

40. Деякі сторони моєї роботи викликають глибоке розчарування.

41. Бувають дні, коли контакти з партнерами складаються гірше, ніж звичайно.

42. Я враховую особливості ділових партнерів гірше ніж раніше.

43. Стомленість від роботи призводить до того, що я прагну скоротити спілкування з друзями та знайомими.

44. Я зазвичай виявляю інтерес до особистості партнера, окрім того, що стосується справи.

45. Зазвичай я приходжу на роботу відпочивши, зі свіжими силами, у гарному настрої.

46. Я інколи ловлю себе на тому, що працюю з партнерами автоматично, без натхнення, запалу, ентузіазму.

47. По роботі зустрічаються настільки неприємні люди, що мимоволі бажаєш їм чогось поганого.

48. Після спілкування з неприємними партнерами, у мене буває погіршення фізичного або психічного самопочуття.

49. На роботі я маю постійні фізичні або психологічні переваженні.

50. Успіхи в роботі наповнюють мене натхненням.

51. Ситуація на роботі, у якій я опинився (лася), здається безвихідною.

52. Я втратив(ла) спокій через роботу.

53. Упродовж останнього року була скарга (скарги) на мою роботу з боку партнера (партнерів).

54. Мені вдається берегти нерви завдяки тому, що я не сприймаю близько до серця те, що відбувається з партнером.

55. Я часто приношу з роботи додому негативні емоції.

56. Я часто працюю понад силу.

57. Раніше я був(ла) більш чуйним(ною) і уважним(ною) до партнерів, ніж зараз.

58. У роботі з людьми керуюся принципом: не втрачай нерви, бережи здоров'я.

59. Інколи я йду на роботу з важким відчуттям: як усе набридло, нікого б не бачити і не чути.

60. Після напруженого робочого дня я почуваюся трохи не добре.

61. Контингент партнерів, із якими я працюю, дуже важкий.

62. Інколи мені здається, що результати моєї роботи не варті тих зусиль, які я втрачаю.

63. Якби мені поталанило з роботою, я був(ла) би(б) щасливішим(ою).

64. Я у відчаї через те, що на роботі у мене серйозні проблеми.

65. Інколи я поводжуся зі своїми партнерами так, як не хотів(ла) би(б) щоб поводитися зі мною.

66. Я засуджую партнерів, які розраховують на пільги, поблагливість, увагу.

67. Найчастіше після робочого дня у мене немає сил робити хатні справи.

68. Я постійно підганяю час: скоріше б робочий день закінчився.
69. Стан, прохання, потреби партнерів мене щиро турбують.
70. Працюючи з людьми, я ніби ставлю екран, який захищає мене від чужих страждань та негативних емоцій.
71. Робота з людьми (партнерами) дуже розчарувала мене.
72. Щоб відновити сили, часто вживаю ліки.
73. Як правило, мій робочий день проходить спокійно і легко.
74. Мої вимоги до виконуваної роботи вищі, ніж те, чого я досягаю в силу обставин.
75. Моя кар'єра склалася вдало.
76. Я дуже нервую через все, що пов'язано з роботою.
77. Деяких із своїх постійних партнерів я не хотів(ла) би(б) бачити і чути.
78. Я схвалюю колег, які присвячують себе людям (партнерам), забуваючи про власні інтереси.
79. Моя втомленість на роботі мало впливає або зовсім не впливає на спілкування з домашніми та друзями.
80. Якщо випадає нагода, я приділяю партнерові менше уваги, але так, щоб він цього не помітив.
81. Мене часто підводять нерви у спілкуванні з людьми на роботі.
82. До всього, що відбувається на роботі, я втратив(ла) цікавість.
83. Робота з людьми спричинила поганий вплив на мене, як на професіонала, зробила злим(лою), нервовим(ою), беземоційним(ою).
84. Робота з людьми підриває моє здоров'я.

Ключ

«Напруження»		
1.Переживання психотравмуючих обставин	+1(2), +13(3), +25(2),-37(3), +49(10), +61(5),-73(5)	
2. Незадоволеність собою	-2(3), +14(2), +26(2), -38(10), -50(5), +62(5), +74(5)	
3. «Загнаність у клітку»	+3(10), +15(5), +27(2), +39(2), +51(5), +63(1),-75(5)	
4. Тривога і депресія	+4(2), +16(3), +28(5), +40(5), +52(10), +64(2), +76(3)	
Разом по фазі «Напруження»		
«Резистенція»		
1. Неадекватне вибіркове емоційне реагування	+5(5),-17(3), +29(10), +41(2), +53(2), +65(3), +77(5)	
2. Емоційно-моральна дезорієнтація	+6(10),-18(3), +30(3), +42(5), +54(2), +66(2),-78(5)	
3.Розширення галузі економії емоцій	+7(2), +19(10),-31(2), +43(5), +55(3), +67(3),-79(5)	
4. Редукція професійних обов'язків	+8(5), +20(5), +32(2),-44(2), +56(3), +68(3), +80(10)	
Разом по фазі «Резистенція»		
«Виснаження»		
1. Емоційний дефіцит	+9(3), +21(2), +33(33),-45(5), +57(3),-69(10), +81(2)	
2. Емоційна відчуженість	+10(2), +22(3),-34(2), +46(3), +58(5), +70(5), +82(10)	
3. Деперсоналізація	+11(5), +23(3), +35(3), +47(5), +59(5), +71(2), +83(10)	
4. Психосоматичні та психоемоційні порушення	+12(3), +24(2), +36(5), +48(3), +60(2), +72(10), +84(5)	
Разом по фазі «Виснаження»		
Підсумковий показник		

Відповідно до ключа визначається сума балів окремо для кожного з **симптомів вигорання**.

Показник вираженості емоцій коливається в межах від 0 до 30 балів.

Симптом не склався	Симптом, який склався	Симптом, який склався
9 і менше	10–15	16 і більше

Подальший крок в інтерпретації результатів опитування – підрахунок суми показників симптомів, який здійснюється для кожної з трьох фаз формування вигорання. Для кожної фази оцінка може бути від нуля до 120 балів. За кількісними показниками можна судити тільки про те, яка фаза сформувалася більшою чи меншою мірою.

Фаза не сформувалася	Фаза у стадії формування	Фаза сформувалася
36 і менше	37–60	61 і більше

Відповідно до ключа проводяться наступні підрахунки:

- визначається сума балів для кожного з 12 симптомів вигорання;
- підраховується сума показників симптомів для кожної з трьох фаз формування вигорання;
- встановлюється підсумковий показник синдрому емоційного вигорання, тобто сума 12 симптомів.

Діагностика професійного «вигорання»

(К. Маслач, С. Джексон в адаптації Н. Водоп'янової) [3, с. 128–131]

Призначення: вивчення ступеня професійного «вигорання».

Інструкція. Дайте відповідь, будь ласка, як часто у Вас виникають почуття, перелічені нижче в опитувальнику. Для цього на бланку для питань відмітьте з кожного пункту варіант відповіді: «ніколи»; «дуже рідко»; «деколи»; «часто»; «дуже часто»; «кожен день».

Опитувальник

1. Я почуваю себе емоційно знищеним.
2. Після роботи я почуваюся як вичавлений лимон.

3. Зранку я відчуваю втому і небажання йти на роботу.
4. Я добре розумію, що відчувають мої підлеглі й колеги, і стараюся враховувати це в інтересах справи.
5. Я відчуваю, що спілкуюся з деякими підлеглими й колегами як з предметами (без тепла і симпатії до них).
6. Після роботи хочеться на деякий час усамітнитися від усіх і всього.
7. Я вмію знаходити правильне рішення в конфліктних ситуаціях, що виникають у розмові з друзями.
8. Я відчуваю пригніченість і апатію.
9. Я упевнений, що моя робота потрібна людям.
10. Останнім часом я став більш черствим до тих, з ким працюю.
11. Я помічаю, що моя робота дратує мене.
12. У мене багато планів на майбутнє і я вірю у їх здійснення.
13. Моя робота все більше мене розчаровує.
14. Я думаю, що дуже багато працюю.
15. Буває, що дійсно мені байдуже те, що відбувається з ким-небудь із моїх підлеглих і друзів.
16. Мені хочеться усамітнитися і відпочити від усього.
17. Я легко можу створити атмосферу доброзичливості і співпраці в колективі.
18. Під час роботи я відчуваю приємне задоволення.
19. Завдяки своїй роботі я вже зробив у житті багато дійсно цінного.
20. Я відчуваю байдужість і втрату цікавості до всього, що задовольняло б мене в моїй роботі.
21. На роботі спокійно справляюсь з емоційними проблемами.
22. Останнім часом я бачу, що друзі і підлеглі все частіше перекладають на мене тягар своїх проблем та обов'язків.

Опрацювання даних

Опитувальник має три шкали: «емоційне виснаження» (9 тверджень), «деперсоналізація» (5 тверджень) і «редукція особистих досягнень» (8 тверджень).

Варіанти відповідей оцінюються так:

- «Ніколи» – 0 балів;
- «Дуже рідко» – 1 бал;
- «Інколи» – 3 бали;
- «Часто» – 4 бали;
- «Дуже часто» – 5 балів;
- «Кожен день» – 6 балів.

Ключ до опитувальника

Нижче перераховуються шкали і відповідні їм пункти опитувальника.

«Емоційне виснаження» – відповіді «так» на запитання 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20 (максимальна сума балів – 54).

«Деперсоналізація» – відповіді «так» на запитання 5, 10, 11, 15, 22 (максимальна сума балів – 30).

«Редукція особистих досягнень» – відповіді «так» на запитання 4, 7, 9, 12, 17, 20, 19, 21 (максимальна сума балів – 48).

Чим більша сума балів з кожної шкали окремо, тим більше в опитуваного виражені різні сторони «вигорання». Про важкість «вигорання» свідчить сума балів усіх шкал

Інтерпретація даних

Згідно з моделлю американських дослідників К. Маслач і С. Джексон, «вигорання» тлумачиться як синдром емоційного виснаження, деперсоналізації і редукції особистих досягнень. Емоційне виснаження розглядається як основна складова «професійного вигорання» та характеризується заниженим емоційним фоном, байдужістю або емоційним перенасиченням. Деперсоналізація проявляється у деформації стосунків з іншими людьми. В одних випадках це може бути зростання залежності від інших людей, у інших – зростання негативізму, цинічності установок і почуттів стосовно реципієнтів: пацієнтів, клієнтів, підлеглих тощо. Редукція особистих досягнень полягає або в тенденції до негативного оцінювання себе, своїх професійних досягнень та успіхів, негативізмі щодо службової гідності і можливостей, або у нівелюванні особистої гідності, обмеженні своїх можливостей, обов'язків щодо інших.

Список використаних джерел

1. Боднар В.Є. Детермінанти професійної деформації працівників Національної поліції України. *Юридичний бюлетень*. 2018. Вип. 8. С. 283–291. URL: http://www.lawbulletin.oduvs.od.ua/archive/2018/8_2018/43.pdf. (дата звернення: 16.12.2023).
2. Борисюк О.М., Фостяк М.В. Дослідження синдрому професійного вигорання у працівників Національної поліції України. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. Серія «Психологічна»*. 2016. № 2. С. 102–112. URL: <http://dspace.lvduvs.edu.ua/handle/1234567890/1025>. (дата звернення: 16.12.2023).
3. Водоп'янова Н.Є. Синдром вигорання. Діагностика і профілактика. URL: https://stud.com.ua/148885/psihologiya/sindrom_vigoryannya_diagnostika_i_profilaktika (дата звернення: 20.12.2023).
4. Голев С.В. Психопрофілактика та подолання синдрому «професійного вигорання» у поліцейських Національної поліції України (на прикладі Херсонської області). Державна установа «Територіальне медичне об'єднання МВС України по Херсонській області»: офіц. сайт. 28 березня 2019 р. URL: <https://www.dutmo.ks.ua/archives/1267>. (дата звернення: 20.12.2023).
5. Кирбят'єв О.В. Професійна деформація особистості працівника правоохоронного органу як причина неналежного виконання своїх обов'язків. *Юридичний вісник*. 2019. № 4. С. 204–210. URL: <http://dspace.onua.edu.ua/handle/11300/15810>. (дата звернення: 20.12.2023).
6. Кісіль З.Р., Кісіль Р.– В. В., Кісіль М.А. Теоретико-психологічні засади дослідження професійної деформації працівників Національної поліції України. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. Серія «Психологічна»*. 2018. Вип. 2. С. 229–244. URL: <http://dspace.lvduvs.edu.ua/handle/1234567890/2561>.
7. Ковальчук З. Вплив особистісних властивостей на формування професійної деформації працівників ризиконебезпеч-

них професій. *Психологія особистості*. 2018. Т. 9. № 1.

8. Кудерміна О.І., Захаренко Л.М., Мацібора Д.В. Попередження професійної деформації поліцейського в умовах стресових ситуацій здійснення службових повноважень: метод. рек. / за заг. ред. О.І. Мотляха. Київ: Нац. акад. внутр. справ, 2021. 68 с.

9. Макаренко П.В., Захаренко Л.М., Вияви професійної деформації в слідчих поліції. *Юридична психологія*. 2022. № 1 (30). С. 54–63.

10. Медведєв В.С. Проблеми професійної деформації співробітників МВС (теоретичний та прикладний аспект). Київ: НАВСУ, 2009. 310 с.

11. Мітченко К.В. Професійно-психологічна підготовка поліцейського: практикум. Дніпро: Дніпроп. Держ. Ун-т внутр. справ, 2023. 83 с.

12. Про організацію діяльності слідчих підрозділів Національної поліції України: наказ МВС України від 6 лип. 2017 р. № 570. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0918-17#Text>. (дата звернення: 16.12.2023).

13. Профілактика професійної деформації працівників органів внутрішніх справ: навч.–метод. посіб. / В.О. Криволапчук, С.В. Кушнар'юв, В.Р. Слівінський. Київ: Нац. акад. внутр. справ України, 2014. 68 с.

14. Сіроха Л.В. Професійне вигорання працівників правничих професій у період їхнього професійного становлення. *Теорія і практика сучасної психології*. 2019. № 2. Т. 1. С. 129–133. URL: http://www.tpspjournal.kpu.zp.ua/archive/2_2019/part_1/2-1_2019.pdf#page=129.

15. Шкраб'юк В. С., Білик Д.І. Емоційне вигорання особистості: психологічний аналіз проблеми. *Молодий вчений*. 2020. № 10 (86). С. 293–296.

16. Ярещенко О.В. Професійне вигорання співробітників Національної поліції України: психологічні передуми і ризики. *Психологічний журнал*. 2019. Т. 5. № 9. С. 234–244.

17. Roach J., Cartwright A., Sharratt K. Dealing with the Unthinkable: a Study of the Cognitive and Emotional Stress of Adult and Child Homicide Investigations on Police Investigators. *Journal of Police and Criminal Psychology*. 2017. Vol. 32. P. 251–262. URL: <https://link.springer.com/article/10.1007/s11896-016-9218-5>
18. Sheard I., Burnett M. E., Clair-Thompson H. St. Psychological distress constructs in police with different roles. *International Journal of Emergency Services*. 2019.

Навчальне видання

*Гельбак А. М., Молчанова О. М.,
Мухіна Г. В., Цумарєва Н. В.*

ПРОФЕСІЙНО-ПСИХОЛОГІЧНА ПІДГОТОВКА ПОЛІЦЕЙСЬКОГО

Навчальний посібник

Відповідальний за випуск
Комп'ютерна верстка

О. В. Діордійчук
Д. М. Алексєєв

Підписано до друку 10.02.2024 р. Формат 60 x 84 ¹/₁₆.
Папір офсетний. Гарнітура «Times New Roman».
Друк офсетний. Умовн.-друк. арк. 15.

Видавництво «Алерта»

04210, м. Київ, а/с 112.

Тел.: (044) 223-15-25, (099) 607-97-62.

E-mail: alerta.pravovaednist@gmail.com, веб-сайт: alerta.kiev.ua

Свідоцтво суб'єкта видавничої справи ДК № 788 від 29.01.2002 р.