



**Міністерство внутрішніх справ України
Національна академія внутрішніх справ
Кафедра юридичної психології
Наукова лабораторія з проблем психологічного забезпечення та
психофізіологічних досліджень**

**ПОПЕРЕДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ДЕФОРМАЦІЇ ПОЛІЦЕЙСЬКОГО
В УМОВАХ СТРЕСОВИХ СИТУАЦІЙ ПІД ЧАС ЗДІЙСНЕННЯ
СЛУЖБОВИХ ПОВНОВАЖЕНЬ**

Методичні рекомендації



Київ - 2021

Авторський колектив:

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

Захаренко Л. М., кандидат психологічних наук, старший науковий співробітник наукової лабораторії з проблем психологічного забезпечення та психофізіологічних досліджень навчально-наукового інституту заочного та дистанційного навчання Національної академії внутрішніх справ;

Мацібора Д. В., начальник відділу психологічного забезпечення Управління кадрового забезпечення Головного управління Національної поліції в Кіровоградській області.

За загальною редакцією доктора юридичних наук, професора, Заслуженого юриста України, завідувача наукової лабораторії з проблем психологічного забезпечення та психофізіологічних досліджень навчально-наукового інституту заочного та дистанційного навчання Національної академії внутрішніх справ **О. І. Мотляха**.

Рецензенти:

Медведєв В. С., доктор психологічних наук, професор, професор кафедри юридичної психології Національної академії внутрішніх справ.

Давидова О. В., кандидат психологічних наук, доцент, провідний науковий співробітник науково-дослідної лабораторії психологічного забезпечення Державного науково-дослідного інституту МВС України.

Рекомендовано до друку науково-методичною радою Національної академії внутрішніх справ (протокол № 9 від 19 травня 2021 року).

П573 Попередження професійної деформації поліцейського в умовах стресових ситуацій під час здійснення службових повноважень : метод. рекомендації / Кудерміна О. І., Захаренко Л. М., Мацібора Д. В.; за заг. ред. О. І. Мотляха, Київ : Нац. академія внутрішніх справ, 2021. 68 с.

Методичні рекомендації містять практичні рекомендації щодо попередження професійної деформації поліцейського.

Для поліцейських Національної поліції України, психологів поліції, психологів закладів вищої освіти із специфічними умовами навчання МВС України, наукових, науково-педагогічних працівників, здобувачів вищої освіти за напрямом «Психологія», «Право», «Правоохоронна діяльність».

ЗМІСТ

ПЕРЕДМОВА.....	4
1. Психологічна сутність та особливості виявів професійної деформації поліцейського	6
2. Професійна деформація як деструктивний компонент процесу професіоналізації особистості	17
3. Особливості переживання професійного стресу поліцейським на різних етапах професіоналізації	24
4. Основні напрями попередження професійної деформації поліцейських:	30
Організаційно-адміністративний напрям.....	33
Відновлювано-реабілітаційний напрям.....	36
Психолого-педагогічний напрям.....	39
ПІСЛЯМОВА.....	47
СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ	49
ДОДАТКИ	56

ПЕРЕДМОВА

На сучасному етапі розвитку суспільства зростає цінність висококваліфікованих кадрів. Однак професійний розвиток особистості неодмінно супроводжується професійною деформацією вже на стадії освоєння професії, а надалі продовжується при виконанні професійних завдань, деформує особистість.

Феномен професійної деформації особистості є проявом негативного впливу професії на особистість. У процесі тривалої професійної діяльності фахівець набуває як професійних якостей, так і тих якостей, які деформують його особистість і є небажаним наслідком професіогенезу. У міру професіоналізації, успішність виконання діяльності починає визначатися професійно важливими якостями, які роками «експлуатуються», однак з часом окремі з них поступово трансформуються в професійно небажані якості, які характеризують професійну деформацію особистості фахівця.

Професійна деформація є тією психологічною даниною, яку особистість «сплачує» за професійну спеціалізацію, професійні домагання, потребу професійної діяльності.

Представники професій типу «людина-людина», які постійно працюють з людьми, схильні піддаватися професійній деформації більше, ніж представники інших типів професій.

Професійна деформація поліцейських відрізняється від професійної деформації представників інших професійних груп. Професійна деформація поліцейських зумовлюється їх професійною діяльністю, яка має підвищену стресогенність, вимагає значного підлаштування особистісних якостей до вимог служби, характеризується підвищеним рівнем фізичного та психологічного напруження, може виступати як одна із причин вчинення злочину, передбаченого ст. 365 Кримінального кодексу України (перевищення влади або службових повноважень) тощо.

Професійна деформація тотально впливає на життєдіяльність, обумовлюючи зміни прийомів і способів професійної діяльності, структури особистості та міжособистісних відносин поліцейських [34]. Професійну деформацію поліцейських потрібно розглядати, враховуючи особливості й умови професійної діяльності та розвитку особистості поліцейського.

Під впливом професійної деформації відбувається руйнування сформованих професійно важливих якостей, порушення засвоєних способів професійної діяльності і спілкування, виникнення небажаних стереотипів професійної поведінки, мислення і психологічних перешкод у разі освоєння нових професійних технологій.

Негативні особисті, професійні, соціальні наслідки професійної деформації поліцейського обумовлюють необхідність її своєчасної профілактики.

1. ПСИХОЛОГІЧНА СУТНІСТЬ ТА ОСОБЛИВОСТІ ВИЯВІВ ПРОФЕСІЙНОЇ ДЕФОРМАЦІЇ ПОЛІЦЕЙСЬКОГО

У загальному розумінні *деформація* – це зміна параметрів фізичного тіла, предмету в результаті зовнішнього впливу (її види – розтягування, стискання, згинання, перекручення).

У психології деформація розглядається як виникнення небажаних, негативних якостей та характеристик, гіпертрофія та перерозвиток якостей та їх трансформація у свою протилежність, незбалансований, спотворений взаємозв'язок між окремими якостями та характеристиками [7].

Професійна деформація є найбільш розповсюдженим типом деформації.

Професійна деформація у загальному вигляді – це небажаний, неочікуваний наслідок професійного формування та розвитку особистості.

Професійна деформація (від лат. *deformatio*) – психологічно деструктивні зміни якостей і властивостей особистості (ціннісних орієнтацій, характеру, способів мислення, спілкування і поведінки), поява яких обумовлена впливом здійснення професійної діяльності.

Професійна деформація є комплексом специфічних взаємообумовлених змін у особистісній структурі та міжособистісних відносинах професіонала, що виникають внаслідок взаємного впливу професійної діяльності та індивідуальних особливостей його особистості [7; 9; 12; 22].

Психологічна сутність професійної деформації полягає в комплексі специфічних змін особистості поліцейського, які виникають у результаті впливу негативних факторів (стрес-факторів) оперативно-службової діяльності протягом певного часу, індивідуального для кожного працівника, але типового (загального) для служби чи підрозділу.

Професійна деформація поліцейського Національної поліції – це сукупність специфічних, взаємопов'язаних змін його особистості, яка виникає в результаті виконання правоохоронної діяльності впродовж певного часу,

індивідуального для конкретного працівника, але типового для служби чи підрозділу, в якому він працює.

За своїми негативними наслідками професійна деформація впливає на усі простори життєдіяльності професіонала: *особистість, діяльність, відносини*.

Ключовою детермінантою розвитку професійної деформації поліцейського є сама професійна діяльність.

Виділяються три підходи до розуміння про **загальні причини розвитку професійної деформації** поліцейських [34]:

- 1) дія специфіки професійної діяльності при тривалому професійному стажі внаслідок частого повторення типових ситуацій професійної діяльності;
- 2) невідповідність індивідуально-психологічних характеристик особи рівню вимог, які висуває до неї професійна діяльність;
- 3) взаємний вплив службової діяльності і індивідуальних особливостей особистості.

Фактори, що спричиняють розвиток професійної деформації поліцейських [17; 18; 31; 37; 38]:

– фактори, що зумовлені специфікою правоохоронної діяльності:

детальна правова регламентація діяльності, яка з позитивним ефектом може приводити до зайвої формалізації діяльності, бюрократизму;

наявність владних повноважень часом проявляється у зловживанні і необґрунтованому їх використанні працівниками відносно громадян;

психічні та фізичні перевантаження, пов'язані з нестабільним графіком роботи, відсутністю достатнього часу для відпочинку і відновлення витрачених сил;

екстремальність діяльності (виконання професійних завдань у небезпечних для життя і здоров'я ситуаціях, небередбачуваність розвитку подій, невизначеність інформації про діяльність кримінальних елементів, погрози з боку злочинців);

необхідність у процесі виконання службових завдань вступати у контакт із правопорушниками сприяє засвоєнню елементів кримінальної субкультури (використання кримінального жаргону, звернення за прізвиськом);

– фактори, що зумовлені особистісними властивостями:

неадекватний можливостям працівника рівень зазіхань і перебільшені особистісні очікування;

недостатня професійна підготовленість;

специфічний зв'язок між деякими професійно значущими якостями особистості працівника (рішучість у поєднанні зі зниженим самоконтролем може перерости у зайву самовпевненість);

професійні установки (сприйняття дій інших людей як можливих порушників закону може призвести до звинувачувального ухилення у діяльності, глобальної підозрілості);

зміна мотивації діяльності (втрата інтересу до діяльності, зневіра у професії);

– фактори соціально-психологічного характеру:

неадекватний і грубий стиль керівництва підлеглими;

несприятливий вплив найближчого соціального оточення поза службою;

низька суспільна оцінка діяльності поліції, яка інколи приводить до безвиході у діяльності поліцейських, виникнення професійного безсилля і невпевненості в необхідності своєї професії.

Професійна деформація поліцейського полягає у специфічних змінах рис його особистості, що виникають через тривале виконання діяльності, відбуваються на різних рівнях психічної організації та полягають у [21; 23; 25]:

1) *посиленні провідних рис характеру* (наприклад: пильність трансформується у підозрілість, впевненість у самовпевненість, наполегливість у впертість, вимогливість у прискіпливість);

2) *активізації та розвитку деяких негативних рис* (жорсткість, мстивість, агресивність, спонтанність);

3) *припиненні розвитку окремих рис характеру, що мінімально задіюються під час роботи* (індивідуалізм, ініціативність, творчість, дружелюбність);

4) *дисгармонійній та спотвореній взаємодії підструктур особи та окремих рис характеру* (призводить, наприклад: до шаблонності мислення, стереотипізації, поглинання індивідуальності особистості корпоративною культурою професійного середовища, що поступово призводить до втрати контактів із непрофесійним середовищем).

Слід підкреслити, що професійна деформація у поліцейських по-різному проявляється в їх характері та поведінці.

Психологічна сутність професійної деформації полягає у комплексі специфічних змін особистості поліцейського, які виникають в результаті виконання службової діяльності протягом певного часу, індивідуального для кожного поліцейського, але типового (загального) для служби чи підрозділу.

Дані зміни є взаємопов'язаними, але аналітично незалежними. Це означає, що вони можуть не співпадати у часі виникнення, темпах розвитку і конкретних працівників мати різне «зрізові» поєднання.

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

У поліцейського професійна деформація може проявитися на 4-х рівнях.

Рівні професійної деформації поліцейського:

1. Загальнопрофесійні деформації (типові для працівників цієї професії особливості особистості і поведіння, що простежуються переважно у працівників зі стажем). Розвивається синдром «асоціальної перцепції» (кожна людина сприймається як потенційний порушник).

2. Спеціальні професійні деформації, що виникають у процесі професійної спеціалізації (кожна спеціальність має свій склад деформацій: у слідчого з'являється правова підозрюваність, у оперативного працівника – актуальна агресивність тощо).

3. Професійно-типологічні деформації обумовлені накладанням індивідуально-психологічних особливостей особистості: характеру, темпераменту, здібностей на психологічну структуру діяльності (у результаті складаються професійно й особистісно обумовлені комплекси).

4. Індивідуалізовані деформації обумовлені особливостями у процесі багаторічного виконання професійної діяльності, психологічним зрощуванням особистості і професії. Окремі професійно важливі якості і професійно небажані, що надмірно розвиваються, призводять до виникнення надякостей або акцентуацій: надвідповідальність, суперечестність, гіперактивність, трудовий фанатизм, професійний ентузіазм. Особистісні властивості впливають на формування професійної деформації [23].

Професійна деформація як динамічний процес має свої етапи формування та розвитку, кожен з яких характеризується окремими симптомами. Зміни професійно важливих та особистих якостей поліцейського, його ставлення до оточуючих і самого себе набувають певних зовнішніх проявів, наявність та постійність яких дозволяють виділити рівні професійної деформації.

Динаміка професійної деформації поліцейських (рівні професійної деформації) [27]:

➤ **Початковий рівень професійної деформації** характеризується акцентуацією професійно важливих якостей, актуалізацією соціально негативних рис, елементами дисгармонії між окремими якостями та їх групами.

У більшості випадків поліцейський не помічає проявів професійної деформації. Вироблення власного (індивідуального) стилю діяльності йде

шляхом поєднання накопичуваного особистого досвіду і надбань колег/колежанок по службі. Зовні професійна деформація початкового рівня проявляється нестабільно, у діапазоні від двох до п'яти її основних показників, при цьому деформаційні зміни практично не торкаються образу «Я» чи роблять це мінімально.

➤ ***Середній рівень професійної деформації*** характеризується гіпертрофією професійно важливих рис, розвитком соціально негативних якостей, виразною дисгармонією між окремими якостями.

Професійні інтереси займають стійке домінуюче положення, завершується формування власного досвіду, в основному достатнього для успішної діяльності. Пізнавши професійні тонкощі і таємниці, поліцейський знає, де і коли можна нехтувати інструкціями та уникнути за це відповідальності. Зовні професійна деформація середнього рівня проявляється так: по одному-двох її основних показниках – стабільні прояви, по решті показників – нестабільні прояви (із тенденцією до стабільності). Найбільш суттєві деформаційні зміни виникають в образі «Я».

➤ ***Глибинний рівень професійної деформації*** характеризується трансформацією професійно важливих рис у свою протилежність, оформленням соціально негативних якостей, стійкою дисгармонією між окремими якостями.

Поліцейський попадає у повну залежність від професії, немов би розчиняється у ній. У результаті цього деформовані якості проявляються як стійкі звички і створюють ситуації, сприятливі для власного прояву. Усвідомлення поліцейським професійної деформації найчастіше поєднується із фаталістичним ставленням до неї і самовиправданням. Зовні професійна деформація глибинного рівня стабільно проявляється від трьох до всіх п'яти її основних показників.

Кожен рівень професійної деформації у динаміці включає **три стадії** [26]:

- 1) утворення професійної деформації;
- 2) в основному утвореної професійної деформації;
- 3) повністю утвореної професійної деформації.

Основні показники професійної деформації [27]:

1-й показник: Упереджене ставлення до людини (людей), що виступають об'єктами службової діяльності поліцейського. У основі такого ставлення специфічний професійний стереотип (узагальнений образ певної категорії людей, які входять у сферу службових інтересів, і приписування окремій людині як представнику даної категорії) який характеризується переважанням негативного змісту та емоційного забарвлення, стійкістю, спрощенням.

2-й показник: Довільно-суб'єктивне тлумачення регламентації власної діяльності та поведінки людей (полягає в тому, що поліцейський вважає припустимим і навіть доцільним порушувати службові норми, вимоги, дисципліну для досягнення офіційного результату чи у власних інтересах та провокувати на це людей).

3-й показник: Виконання професійної ролі в цілому, окремих її елементів поза службою, коли в цьому немає об'єктивної необхідності (стосується, перш за все, стилю службового спілкування, недоречного вживання професійного жаргону, гумору тощо).

4-й показник: Професійне огрублення особистості поліцейського (полягає у постійній, надмірній зацікавленості службовими справами, бажанні подовше перебувати на роботі, соціо-професійній ізоляції).

5-й показник: Зміни в образі «Я»¹ полягають у стійкому завищенні професійної самооцінки, поблажливості в оцінці колег, неадекватному

¹ Образ «Я» – сукупність уявлень працівника про самого себе як фахівця, яка визначає ставлення до самого себе та взаємостосунки із колегами.

реагуванні на контроль і критику в свою адресу, переконаності у власній безпомилковості.

Симптоми професійної деформації [26; 27]:

➤ на першому етапі (початковий рівень професійної деформації) відбуваються незначні, зовні малопомітні, переважно кількісні зміни у особистості працівника, коли він пізнає та оволодіває професійною діяльністю, формуючи власний стиль її виконання, але ще не підпадає у фатальну залежність від служби, тому професійна деформація не здійснює помітного негативного впливу на ефективність службової діяльності;

➤ на другому етапі (середній рівень професійної деформації) з особистістю працівника відбуваються суттєві кількісно-якісні зміни, акцентуйовані риси гіпертрофуються, інші – зупиняються у розвитку або починають атрофуватися; завершується формування достатнього професійного досвіду, службові інтереси займають домінуюче місце, завищується самооцінка тощо;

➤ на третьому етапі (глибинний рівень професійної деформації) деформаційні зміни вражають усю особистість, яка потрапляє в повну залежність від професійної сфери, професійні риси трансформуються у свою протилежність, зникають внутрішні бар'єри проти суб'єктивного тлумачення нормослужняної поведінки, стиль службового спілкування переноситься на позаслужбові стосунки.

Працівник починає оцінювати себе як неперевершеного професіонала, але при загальному благополуччі у нього можуть виникати серйозні зриви та невдачі, пов'язані з послабленням внутрішнього контролю, самовпевненістю, втратою творчого підходу до вирішення завдань і відповідного ставлення до власного професійного досвіду.

Професійна деформація правоохоронців характеризується гендерними особливостями, що обумовлені двома основними *групами чинників* [22]:

- 1) особливостями і труднощами, які відрізняють проходження служби (гендерний аспект професійної діяльності);
- 2) індивідуально-психологічними особливостями чоловіків та жінок.

Гендерні особливості професійної деформації правоохоронців [22]:

I. Професійна мотивація (прояви професійної деформації жінок більше впливають на їх професійну діяльність, ніж чоловіків):

- у жінок-правоохоронниць поглиблення професійної деформації призводить до змін професійної мотивації: на середньому рівні деформації спостерігається домінування інструментальної мотивації та прагнення отримувати задоволення від процесу діяльності; на глибинному рівні деформації провідну роль займає статусна мотивація;

- у чоловіків-правоохоронців професійна мотивація більш стійка та менше залежить від професійної деформації (їм важливо отримувати винагороду за професійну діяльність, відповідати власним внутрішнім стандартам поведінки і цінностей).

II. Способи та форми психологічного реагування (недостатньо забезпечується стан психологічного комфорту у жінок, що проявляється у розвитку таких негативних психічних станів як агресивність, фрустрованість та ригідність):

1) на початковому рівні професійної деформації чоловіки схильні планувати дії (їм характерний надмірний самоконтроль почуттів і вчинків, прийняття особистої відповідальності за невдачі); жінки діють так само, але у разі невдачі використовують вороже, агресивне протистояння ситуації;

2) на середньому рівні професійної деформації чоловіки та жінки в основному планують власну поведінку та шукають підтримку ззовні;

3) глибинний рівень професійної деформації у жінок характеризується активнішим використанням копінг-стратегій пошуку підтримки та планування (більше прагнуть усунути психологічний дискомфорт, ніж вирішити проблему), а у чоловіків репертуар опановуючої поведінки більш варіативний.

III. Соціально-психологічні наслідки професійної деформації особистості (відбувається зміщення гендерних типів):

- на початковому та середньому рівнях деформації жінки більш маскуліні (вольові, напористі, агресивні, схильні до ризику і суперництва), ніж чоловіки;
- на середньому рівні професійної деформації особистості чоловікам більш притаманний андрогінний тип психологічної статі, а жінки схильні проявляти риси фемінності (чутливість, поступливість, співчуття, орієнтацію на регулювання взаємин у родині, виховання дітей, турботу про оточуючих);
- на глибинному рівні професійної деформації особистості у жінок частіше проявляється андрогінний тип психологічної статі, а для чоловіків більш характерними стають фемінні риси характеру.

IV. Стиль міжособистісної взаємодії (відбувається зміна стилів):

- жінки схильні використовувати недовіливо-скептичний, і уникають покірно-сором'язливого і залежно-слухняного стилів спілкування;
- чоловіки використовують співробітницький, прямолінійно-агресивний, відповідально-великодушний стилі міжособистісної взаємодії;
- на глибинному рівні професійної деформації у правоохоронців (незалежно від статі) найбільш характерними є відповідально-великодушний, співробітницько-конвенціональний, прямолінійно-агресивний стилі міжособистісної взаємодії (тобто, вони схильні до полярності у спілкуванні (в залежності від об'єкту взаємодії) – компромісна взаємодія, розуміння проблем громадян або вимогливість, прямолінійність, демонстрація роздратованості).

Професійна деформація як іманентна властивість професійної діяльності поліцейських розвивається пропорційно досвіду і стажу практичної роботи, тому можлива її профілактика в аспекті формування у поліцейських допустимої межі, за якою починається моральна деградація особистості, протиправний характер поведінки [8; 43].

2. ПРОФЕСІЙНА ДЕФОРМАЦІЯ ЯК ДЕСТРУКТИВНИЙ КОМПОНЕНТ ПРОЦЕСУ ПРОФЕСІОНАЛІЗАЦІЇ ОСОБИСТОСТІ

Професіоналізація – це криза становлення професіонала, тобто не лише вдосконалення, а й порушення вже засвоєних способів діяльності, руйнування сформованих професійних якостей, поява стереотипів професійної поведінки, зміни структури особистості при переході від однієї стадії професійного становлення до іншої, що супроводжується психічною напруженістю, психологічним дискомфортом, при цьому можливі конфлікти та кризові явища.

Виділяють два типи криз професійного розвитку: нормативні і ненормативні.

Специфіку професійного розвитку і становлення поліцейського відображають нормативні кризи професійного становлення, які одночасно є сензитивними періодами утворення професійних деформацій [40; 41].

Вирішальне значення у виникненні криз відіграють суб'єктивні чинники [11; 15; 16]:

- а) зміна «Я-концепції»;
- б) перебудова професійної свідомості;
- в) зростання рівня домагань і самооцінки;
- г) прояв потреби в самоствердженні та самоздійсненні (тобто, особистість сама ініціює кризу професійного розвитку).

Кризи професійного становлення особистості відрізняються своєрідністю професійної ситуації розвитку і індивідуально забарвленими способами виконання провідної діяльності [2; 5; 8; 13].

Криза професійного розвитку особистості проходить у три фази.

Фази проходження

кризи професійного професійного розвитку особистості:

I-а фаза: *передкритична* характеризується загостренням протиріччя між суб'єктивною і об'єктивною складовими ситуації розвитку (не завжди

усвідомлюється); виявляється у незадоволенні своїм професійним статусом, змістом діяльності, міжособистісними відносинами, проявляється у психологічному дискомфорті, дратівливості, незадоволеності керівництвом, оплатою праці тощо.

II-а фаза: критична (прояв цього протиріччя у поведінці та діяльності) – це усвідомлена людиною незадоволеність реальною професійною ситуацією. Протиріччя поглиблюються і виникає конфлікт, що супроводжується посиленням психічної напруги, рефлексією, аналізом своїх можливостей і здібностей, переглядом ситуації, що склалася, та пошуком варіантів її зміни.

III-я фаза: посткритична (до неї призводить вирішення конфлікту) характеризується утворенням нової соціальної ситуації розвитку: зміна соціально-професійної позиції, переорієнтація на нові цілі тощо.

Можливі способи вирішення конфліктів професійного розвитку особистості:

– **конструктивний** припускає підвищення професійної кваліфікації, пошук нових способів виконання діяльності, зміну професійного статусу, зміну місця роботи і перекваліфікацію (це вимагає від особистості проявів наднормативної професійної активності, здійснення вчинків, які прокладають нове русло для її професійного розвитку);

– **професійно-нейтральний** (призводить до професійної стагнації, байдужості і пасивності; проявляється як прагнення до самореалізації поза професійною діяльністю: в побуті, різного роду хобі тощо);

– **деструктивний** (виражається у моральному розкладанні, професійній апатії, пияцтві, неробстві).

Передумови розвитку професійних деформацій криються вже в мотивах вибору професії.

Криза професійного вибору є першою професійною кризою, що може настати ще на етапі професійної підготовки (при навчанні у закладі вищої

освіти МВС України), у зв'язку із незадоволеністю професійним навчанням і професійною підготовкою, а також із труднощами адаптації до умов навчально-службової діяльності. Навчальне середовище закладів вищої освіти МВС України також може завчасно формувати схильність майбутніх поліцейських до професійної деформації (безапеляційно засвоювати майбутні стандарти професійної діяльності, формувати негативне ставлення до майбутньої діяльності) або ж закладати основу імунітету до неї [10].

У *адепта* – людини, яка стає на шлях прихильності до професії і освоює її, можуть з'явитися сумніви в правильності професійного вибору, знизитися інтерес до навчання.

Слід звернути увагу, що виділяються групи курсантів щодо схильності до професійної деформації особистості на етапі навчання [10]:

1) *толерантна група* – курсанти, які не схильні до професійної та можуть їй протистояти (вони мають високий рівень розвитку професійної правової свідомості, вищу сформованість мотиваційного і поведінкового компонента Я-концепції, ніж когнітивного і емоційного);

2) *нейтральна група* – курсанти, ймовірність професійної деформації яких більш відстрочена і залежить від зовнішніх умов (їм характерні середній та низький рівні розвитку правосвідомості, вища сформованість мотиваційного і когнітивного компонентів професійної Я-концепції, порівняно із емоційним і поведінковим компонентами);

3) *група ризику* – курсанти із низьким рівнем розвитку професійної правової свідомості, несформованістю когнітивного і поведінкового компонентів професійної Я-концепції мають високу схильність до професійної деформації, яка може проявлятися вже в період оволодіння професією.

Криза професійного вибору у своєму розвитку проходить три фази:

– ***передкритична фаза*** характеризується загостренням протиріччя між суб'єктивною і об'єктивною складовими ситуації розвитку. З'являються сумніви в правильності професійного вибору, знижується інтерес до навчання

(це чітко проявляється на першому і випускному курсах). Найчастіше незадоволеність не доходить до критичної фази, завдяки зміні навчальної мотивації на соціально-професійну мотивацію під час вивчення навчальних дисциплін професійної спрямованості.

– **критична фаза** (прояв цього протиріччя у поведінці та діяльності) – це усвідомлена курсантом незадоволеність реальною професійною ситуацією. Якщо курсант зрозуміє, що обрана ним професія – це не те, що він собі уявляв, він може прийняти рішення про припинення навчання.

– **посткритична фаза** (у разі вирішення конфлікту утворюється нова соціальна ситуація розвитку: зміна соціально-професійної позиції, переорієнтація на нові цілі).

У випускника вишу, що продовжує службову діяльність після закінчення навчання, може виникнути **криза професійних експектацій** (від лат. *expecto* – очікування). Ця криза виникає на стадії професійної адаптації молодих фахівців після завершення професійної освіти до реального виконання професійних функцій і самостійної трудової діяльності в підрозділі поліції.

На фазі адаптації молодого фахівця (*адаптанта*) до роботи відбувається ознайомлення із колегами, нормами і традиціями колективу, в який він потрапляє, освоєння соціально-професійних цінностей, принципово нового виду провідної діяльності, нової соціальної ролі – все це створює в перші тижні і місяці роботи адаптанта великі труднощі. Однак, пусковим механізмом професійної деформації стають деструкції очікування на стадії входження в самостійне професійне життя (перші невдачі, негативні емоції стимулюють розвиток професійної дезадаптації особистості).

Основна причина виникнення кризи професійних експектацій – психологічна, яка є наслідком неспівпадіння реального професійного життя зі сформованими уявленнями і очікуваннями.

Переживання цієї кризи виражається в незадоволеності організацією праці, його змістом, посадовими обов'язками, виробничими відносинами, умовами роботи і грошовим забезпеченням.

Можливі шляхи розв'язання кризи професійних експектацій:

- *конструктивний* (активізація професійних зусиль щодо якнайшвидшої адаптації та придбання досвіду роботи). Для процесу самореалізації в професії на початковому етапі професійної діяльності важливою є міжособистісна взаємодія та допомога наставників, які допомагають молодим працівникам здобувати професійні навички і впевненість в собі;
- *деструктивний* (звільнення, зміна спеціальності; неадекватне, неякісне, непродуктивне виконання професійних функцій).

Криза професійного зростання і кар'єри виникає після 3-5 років професійної діяльності, на завершальній стадії первинної професіоналізації.

Вже досвідчений фахівець (*інтернал*) може самостійно справлятися з основними професійними функціями, освоїв і якісно виконує професійну діяльність, визначив свій соціально-професійний статус в ієрархії виробничих відносин. Однак, через деякий час настає момент, коли інтернал починає розуміти, що вже переситився своїм статусом (займаною посадою), рівнем своєї майстерності. Він починає порівнювати свої успіхи з успіхами інших людей і відчувати потребу в підвищенні кваліфікації, у кар'єрі.

Протиріччя між бажаною кар'єрою і реальними можливими перспективами актуалізують розвиток цієї кризи, суть якої полягає в перегляді «Я-концепції» і перебудові професійної ситуації розвитку. При відсутності перспектив професійного зростання особистість відчуває дискомфорт, психічну напруженість, у неї з'являються думки про можливе звільнення, зміну професії.

Можливі шляхи виходу із кризи професійного зростання і кар'єри:

- *конструктивний* (визначення перспектив професійного розвитку та кар'єрного зростання, шляхів професійного самовдосконалення);

- *професійно-нейтральний* (тимчасова компенсація різного роду непрофесійними, дозвільними видами діяльності, побутовими клопотами);
- *деструктивний* (кардинальне вирішення шляхом відходу з професії).

Криза соціально-професійної самоактуалізації ще називається «*криза нереалізованих можливостей*». У багатьох випадках досягнення *майстром* (фахівцем високого рівня майстерності) призводить до того, що він переростає свою професію. Майстер помітно виділяється спеціальними якостями, вміннями або універсалізмом, широким орієнтуванням в професійній області (про нього можна сказати: «кращий» серед «кращих»); він може вирішувати найважчі професійні завдання, знайшов свій індивідуальний, неповторний стиль діяльності, його результати стабільно хороші.

Стадія майстерності характеризується творчим і інноваційним рівнем виконання професійної діяльності, а виконувана фахівцем-майстром діяльність не дає можливості самореалізації, самоздійснення. Відсутність умов для професійної самоактуалізації особистості призводить до незадоволеності собою, роботою, оточуючими людьми. Продуктивне виконання діяльності призводить до того, що професіоналізм особистості переростає саму діяльність.

Можливі шляхи виходу із кризи соціально-професійної самоактуалізації:

- *конструктивні* (новаторство, винахідництво, стрімка кар'єра, соціальна і професійна наднормативна активність);
- *деструктивні* (звільнення, конфлікти, професійний цинізм, алкоголізм, депресія).

Криза соціально-професійної адекватності пов'язана як з об'єктивними психофізіологічними змінами організму і погіршенням стану здоров'я фахівця, так і з суб'єктивним (психологічним) фактором, а також з професійними деформаціями.

Авторитет – це майстер своєї справи, вже добре відомий, як мінімум, в професійному колі або навіть за його межами, тобто став «кращим серед майстрів», а професійні завдання вирішує за рахунок великого досвіду, умілої, уміння організувати свою роботу, оточити себе помічниками.

Наставник у широкому значенні слова – це людина, у якої колеги готові повчитися, перейняти досвід; чудовий фахівець у своїй галузі; Вчитель, здатний передати свій досвід.

Багаторічне виконання особистістю професійної діяльності не може постійно супроводжуватися її вдосконаленням і безперервним професійним розвитком особистості. Неминучі, нехай тимчасові, періоди стабілізації. У випадках, коли період стабілізації професійного життя триває досить довго, то доречно говорити про настання професійної **стагнації** (від лат. *stagnatio* – нерухомість), що може тривати роками, іноді до відходу на пенсію.

Фактор, який ініціює утворення деформацій, – вікові зміни, пов'язані зі старінням. Людина з роками все більше не відповідає виконуваній нею діяльності (неповноцінне виконання фізичної роботи, зниження ряду психічних функцій, розвиток ригідності професійних установок).

Отже, професійні кризи неминучі. Слід боятися не криз, а деструктивних способів виходу з них. Конструктивним варіантом розв'язання професійних криз є перехід на наступну стадію професійного становлення, аж до стадії майстерності, при цьому професійно небажані якості долаються особистістю, а при деструктивному варіанті – вони стають все більш вираженими.

3. ОСОБЛИВОСТІ ПЕРЕЖИВАННЯ ПРОФЕСІЙНОГО СТРЕСУ ПОЛІЦЕЙСЬКИМ НА РІЗНИХ ЕТАПАХ ПРОФЕСІОНАЛІЗАЦІЇ

Професійна діяльність поліцейського є стресогенною, тому що вона складна, відповідальна і передбачає високий рівень ризику, пов'язана з інтенсивними фізичними та психологічними навантаженнями. Під час перебування на службі в поліції на поліцейських постійно впливає велика кількість стрес-факторів [4; 8; 33; 39].

Професійний стрес поліцейського можна розуміти як «адаптаційний механізм, що дає змогу організму професіонала, який потрапив у складну екстремальну ситуацію, сконцентруватися, мобілізувати власні сили та знайти оптимальний вихід» [35, с. 59].

Професійний стрес виражається у фізіологічних і психологічних реакціях поліцейського на конкретну оперативно-службову ситуацію [15; 17-20; 28; 33; 39].

Особливості реагування поліцейських на психологічно напружені ситуації професійної діяльності [14]:

«Фрагментарне забування» необхідних і навіть звичайних дій (відчуття, що все забув, не в змозі відрізнити корисне від некорисного). Це пояснює, наприклад, ігнорування правил поведінки з вогнепальною зброєю поліцейським, який має достатній стаж служби.

Невірне «дозування» поліцейським своїх зусиль, що докладаються до органів керування або інструменту (наприклад, феномен «конвульсивної хватки», який виникає при застосуванні вогнепальної зброї, виражається в дуже міцному утриманні рукоятки зброї).

«Змінений стан свідомості» виникає у стресових ситуаціях, що призводить до необхідності діяти в умовах, які не є «звичайними», вийшли за

межі «буденності». Це, у свою чергу, впливає на процеси мислення. Наслідки можуть бути як позитивними, так і негативними.

Прискорення мислення, що викликає стан «інсайту». Активізована свідомість починає опрацьовувати дуже великі обсяги інформації, що певним чином відповідає даній ситуації і дозволяє знайти правильний спосіб вирішення проблеми, але надмірний потік інформації призводить до втрати основної мети та логічності мислення. Зміни стану свідомості («звуження» / «розширення») можуть бути корисними, якщо вони не надмірні.

Субсенсорна і екстрасенсорна чутливість виникає за наявності вмінь і навичок даної діяльності, здібностей до неї і, основне, при сильній (стресовій) психологічній установці на те, що вона реалізується:

- субсенсорна чутливість (поліцейський не усвідомлює, що відчуває дуже слабкі впливи, але вони впливають на його дії поза свідомістю);
- екстрасенсорна чутливість (уявленням про предмет, явище, яке безпосередньо ніби не сприймається, але згодом підтверджується реальністю).

Стресове «відключення» або «звуження уваги» може бути не повним, а лише частковим. Це допомагає відібрати необхідну інформацію для діяльності, але й часто призводить до спрощення мислення, схематизації, відсіювання необхідної інформації. Наслідком цього стає дезорієнтація.

Пригнічення емоцій проявляється, коли поліцейський, який перед небезпекою відчував страх та тривогу, перестає їх відчувати, коли небезпечний чинник діє. Зростання напруги «звужує» увагу (спочатку відокремлюються менш значні «баластні» сигнали (емоції), що підвищує ефективність діяльності. а згодом призводить до зниження ефективності уваги і діяльності загалом.

«Стрессова екстерналізація» часто виникає в процесі професійної деформації поліцейського під дією довготривалого стресу, що може посилити

його готовність підкорятися зовнішнім вказівкам, надмірно узгоджувати свої дії з директивною інформацією.

«Стрессова інтравертація» відбувається під впливом надмірного зовнішнього контролю та призводить до «занурення» в себе.

«Послаблення волі» під дією довготривалого стресу характеризується послаблення вольових процесів (складніше спонукати себе до виконання діяльності, яка вимагає емоційного, розумового або фізичного розуміння). Цим пояснюється стан мобілізаційної готовності на початку чергування, та роздратування, зниження пильності наприкінці чергування.

«Вибухонебезпечність» емоційного напруження (емоційна нестійкість). При довготривалому стресі збільшується прихована емоційна напруга, що відчувається поліцейським як збільшене почуття незадоволеності собою, дратівливість, образливість, що проявляються з будь-якого приводу і без приводу, як схильність помічати все погане і перебільшувати його значення.

«Схильність до протидії зовнішньому впливу» у стресових, критичних умовах може призвести до ігнорування поліцейським важливої інформації, не усвідомлюючи цього. Це тенденція до конфронтації з будь-якими змінами (вказівка керівника, нова оперативна інформація, агресивна поведінка правопорушника тощо).

«Психологічне відчуження» може виникати при довготривалому стресі у поліцейських як незадоволеність психологічним навантаженням, що пов'язана з відповідальністю перед іншими (або за інших) учасників команди членами групи. Це призводить до уникнення відповідальності за спільну працю.

Основною сутністю професійної деформації є формування специфічного психологічного захисту від травматичних умов професії [22].

Поліцейські використовують такі **стратегії психологічного захисту** [3; 4; 43]:

- поліцейські, які мають ознаки професійної деформації, схильні до використання неконструктивних стратегій психологічного захисту (придушення, регресія, проекція та реактивні утворення), що виступають причиною професійної деформації;
- поліцейські, які застосовують конструктивний психологічний захист (компенсація, заміщення, раціоналізація, заперечення), не мають ознак професійної деформації.

На професійну деформованість поліцейських значно впливають стаж служби та специфіка професійної діяльності (значне збільшення ознак професійної деформації поліцейського у видах професійної діяльності, що мають більший ризик щодо формування цього явища).

Зі збільшенням стажу професійної діяльності поліцейського збільшується його схильність до стресів (стресове навантаження залежить від умов виконання завдань). Так, для курсантів характерний мінімальний ступінь стресового навантаження та вища стресостійкість, ніж у поліцейських зі стажем роботи; а тривале перебування у стресі може призвести до професійного вигорання.

Найбільш значущі чинники професійної деформації поліцейського [8; 17; 42; 43]:

- порушення у сфері професійної моралі, що укорінилися у колективі на рівні норм поведінки та недоліки в управлінні підрозділами поліції;
- наявність певних особистісних стереотипів діяльності поліцейського, які сформувалися внаслідок соціального впливу та соціального сприйняття професії суспільством, впливу найближчого соціального оточення поза службою;
- емоції супроводжують професійну діяльність поліцейського та з часом починають деформувати його особистість.

Вплив професії на особу можна оцінити, насамперед, за її модальністю (позитивний чи негативний вплив). Вважається також, що однією з причин професійної деформації є висока емоційна напруженість професійної праці (повторювані негативні емоційні стани із зростанням стажу професійної діяльності знижують фрустраційну толерантність фахівця) пов'язана з якостями, рольовими і організаційними чинниками [6].

Розмежовуючи поняття «професійна деформація» та «*професійне вигорання*» («емоційне вигорання» в професії), слід зазначити, що передумовами професійного вигорання поліцейського є вплив негативних емоцій у спілкуванні та значні психологічні перевантаження, пов'язані зі стресами, під час здійснення правоохоронної діяльності [16; 24; 29; 30].

Професійне вигорання поліцейського проявляється як психічне, емоційне, фізичне виснаження, що розвивається внаслідок тривалого професійного стресу; не залежить від тривалості здійснення професійної діяльності, може проявитися й на початку професійної діяльності внаслідок невідповідності між вимогами професії і прагненнями особистості [24; 12; 43].

Загальна ймовірність виникнення професійної деформації в залежності від тривалості служби [26]²:

1) **до 5 років служби** (ймовірність виникнення професійної деформації незначна, найчастіше виникає її початковий рівень, а переломним періодом є 3-4 рік служби):

- курсанти мають більшу стресостійкість, ніж поліцейські практичних підрозділів поліції зі стажем роботи від 1 до 5 років;
- молоді фахівці зі стажем служби від 1 до 5 років мають помірний рівень професійного стресу та більш схильні до стресів, ніж курсанти;

² Дана динаміка встановлена за відсутності проведення профілактичних та корекційних заходів щодо професійної деформації.

2) ***від 6 до 10 років служби*** (переважно середня ймовірність, виникає середній рівень професійної деформації, початковий та середній рівні розповсюджені приблизно однаково);

3) ***від 11 до 15 років служби*** (висока та дуже висока ймовірність виникнення глибинного рівня професійної деформації);

4) ***більше 15 років служби*** (ймовірність дуже висока, деформація неминуха).

Отже, тривале перебування поліцейського у стресовому стані може зумовити професійне вигорання, призвести до професійної деформації і, як наслідок, до погіршення фізичного і психічного здоров'я.

4. ОСНОВНІ НАПРЯМИ ПОПЕРЕДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ДЕФОРМАЦІЇ ПОЛІЦЕЙСЬКИХ

З огляду на причини виникнення професійної деформації слід здійснювати цілеспрямований і безперервний превентивний вплив.

Попередження професійної деформації є сукупністю попереджувальних заходів, орієнтованих на зниження вірогідності розвитку передумов її проявів.

Попередження професійної деформації поліцейського Національної поліції – це система запобіжних заходів, направлених на зниження вірогідності розвитку передумов проявів професійної деформації.

Одним із завдань такої профілактики є блокування і згладжування **груп чинників, що сприяють розвитку професійної деформації [7;]:**

1) *чинники, обумовлені специфікою діяльності в підрозділах поліції* («нормативний» характер діяльності, владні повноваження, психічні й фізичні перевантаження, підвищена відповідальність за характер і результати своєї діяльності, екстремальність, об'єкт професійної діяльності тощо);

2) *особистісні чинники* – певні особистісні особливості співробітників поліції (підвищений самоконтроль, рішучість, професійний досвід тощо).

3) *чинники соціально-психологічного характеру* (соціально-психологічний клімат, стиль керівництва в колективі, ступінь соціально-психологічної захищеності особистості тощо).

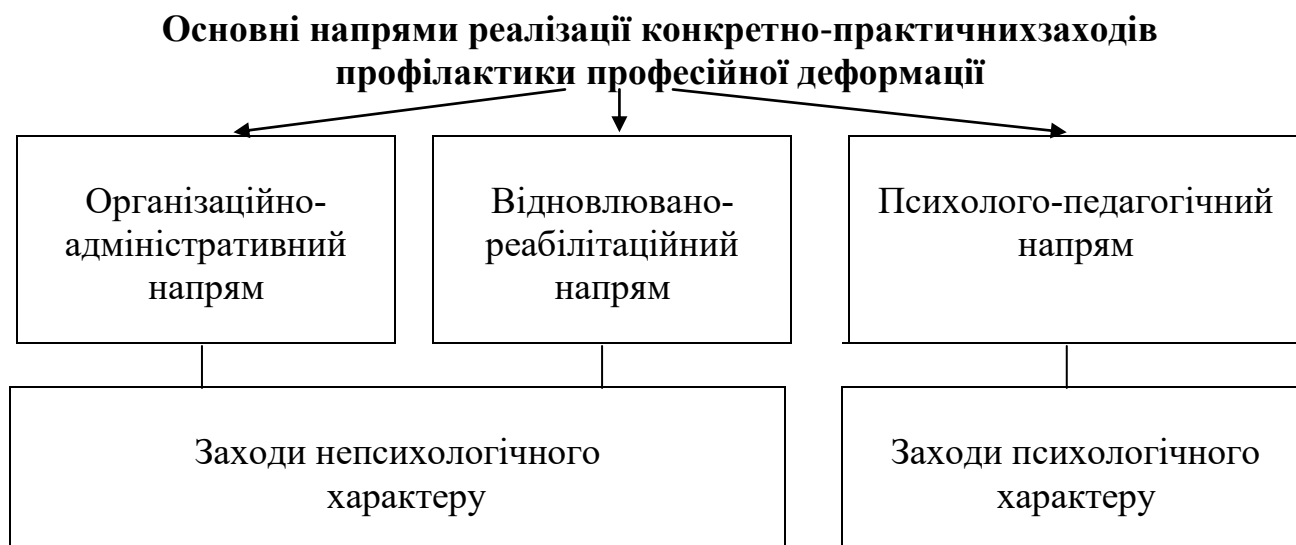
Обов'язковими щодо запобігання професійній деформації поліцейських повинні стати такі групи заходів [2]:

1) *перспективні заходи* (зумовлені потребою постійного вдосконалення професійно-психологічного відбору у підрозділи Національної поліції та професійно-психологічної підготовки поліцейських відповідно до сучасних світових тенденцій);

2) **конкретно-практичні заходи** (у рамках чинної нормативно-правової бази), що проводяться у таких напрямках: організаційно-адміністративний; психолого-педагогічний; відновлювано-реабілітаційний.

Конкретно-практичні заходи профілактики професійної деформації поліцейських доцільно проводити у цих трьох взаємопов'язаних напрямках (див. табл. 2).

Таблиця 2



Профілактична робота щодо попередження професійної деформації повинна здійснюватися **керівниками** всіх рівнів (керівниками органів та підрозділів поліції, керівниками ЗВО МВС України) **шляхом своєчасного виявлення зовнішніх первинних ознак професійної деформації**.

У організації цих заходів психолог поліції / психолог ЗВО МВС України виконує контрольно-рекомендаційну функцію (надає свої пропозиції керівнику підрозділу).

Спеціальних методів і форм роботи з профілактики та подолання професійної деформації немає, важлива їх організація в цілісну систему:

- виявлення об'єктивних і суб'єктивних факторів, здатних викликати розвиток професійної деформації поліцейських;

- виділення «груп ризику» (тобто поліцейських, які за умовами роботи і особистими якостями з більшою ймовірністю можуть бути схильні професійної деформації);

- виявлення професійно деформованих поліцейських та аналіз особливостей розвитку у них професійної деформації;
- визначення реальних можливостей профілактики та подолання професійної деформації на рівні колективу, групи, окремої особистості.

Розглянемо ці напрями детальніше.

Організаційно-адміністративний напрям профілактики професійної деформації поліцейських

Цей напрям передбачає створення умов для професійно-кваліфікаційного та особистісного зростання поліцейських; забезпечення їм належних умов праці, відпочинку та оздоровлення тощо.

Реалізується шляхом направлення поліцейських для проходження курсів підвищення кваліфікації, участі у навчаннях, тренінгах, змаганнях, здійснення наставництва над молодими фахівцями, надання відпусток поліцейським та завдяки провадженню керівниками проактивного поліцейського управління.

Організаційно-адміністративні заходи повинні бути спрямовані на вирішення таких завдань:

- закріплення наставника за новоприбулим працівником;
- адаптації співробітника;
- комплектування груп для виконання службових завдань з урахуванням їхніх психологічних особливостей;
- тимчасового полегшення режиму роботи;
- надання короткотермінової відпустки;
- надання щорічної чергової відпустки;
- періодичних заміन і переведення за згодою співробітника в межах однієї служби та в інші служби;
- створення умов для службового росту тощо.

Керівники повинні дотримуватись ефективного менеджменту (**проактивне поліцейське управління**), який покликаний забезпечити психологічну профілактику негараздів у поліцейській організації, попередження конфліктів, стресів, невдоволення працівників, а саме [6;]:

1) реалізовувати гуманістичний особистісно-орієнтований підхід до поліцейських:

- проявляти доброзичливе спілкування з підлеглими;
- дотримуватись демократичного, колегіального стилю управлінської діяльності керівника;
- делегування підлеглим частини власних повноважень у деяких ситуаціях службової діяльності;
- віра у можливості професійного розвитку й особистісного росту поліцейських;

2) організовувати ефективну командну роботу та лідерство в поліцейських підрозділах:

- визначити організаційну структуру команди, підібрати її склад, розподілити функції і обов'язки; призначити керівників і відповідальних за певні напрямки;
- своєчасно планувати, розподіляти і координувати роботу;
- чітко пояснювати цілі та завдання;
- конструктивно вирішувати конфліктні ситуації;
- забезпечити активність команди силою авторитету і прикладу, зацікавити кожного члена команди, допомагати, підтримувати, показувати перспективу;
- залучати усіх до вирішення завдань проєкту;
- забезпечувати підтримку, створювати привабливий імідж команди;
- враховувати індивідуально-психологічні особливості працівників, які входять до складу групи, для організації успішної взаємодії особистості та групи;

3) мотивувати та стимулювати роботу поліцейських, їх особистісний розвиток:

- для схвалення діяльності та поведінки підлеглого потрібно використовувати заохочення, яке повинно бути: а) справедливим та своєчасним, враховувати характер дій, цінність мотивації та ступінь докладених

працівником вольових зусиль; б) поєднане із пред'явленням нових вимог; в) сприяти виявленню і розвитку позитивних якостей працівника;

- застосовуватися *заохочення у формі схвалення* як позитивний відгук про поведінку підлеглого (коротка репліка, яка підтверджує, що поліцейський діє правильно: «правильно», «молодець», «так тримати» тощо), що стимулює подальшу активність підлеглого;

- при схваленні важливо, щоб воно конкретним, із зазначенням, які саме дії і чому заслуговують на заохочення; слідувало завжди одразу за діями поліцейського, які заслуговують на це; відповідало особистому внеску кожного працівника;

- використовувати *різні форми заохочення* як засобу підтримання службової дисципліни, що полягає у відзначенні поліцейського за успішне виконання ним обов'язків (дострокове зняття дисциплінарного стягнення; занесення на дошку пошани; заохочення грошовою винагородою; заохочення цінним подарунком; надання додаткової оплачуваної відпустки тривалістю до п'яти діб; заохочення відомчими заохочувальними відзнаками; дострокове присвоєння чергового спеціального звання; присвоєння спеціального звання, вищого на один ступінь від звання, передбаченого займаною штатною посадою.

Відновлювано-реабілітаційний напрям профілактики професійної деформації поліцейських

Цей напрям полягає у відновленні психофізіологічного потенціалу, зміцненні психічного здоров'я поліцейських; сприяння в організації та проведенні психологічної реабілітації поліцейських.

Завдання: послаблення впливу професійної діяльності шляхом тимчасового вилучення поліцейського з службового середовища.

Відновлювано-реабілітаційні заходи спрямовані на:

а) регулярні заняття поліцейського бойовою, тактико-спеціальною підготовкою, спортом;

б) санаторно-курортне лікування поліцейського та активний відпочинок із частковою чи повною зміною соціального оточення;

в) уживання поліцейським стимулюючих відновлювальних препаратів (фітотерапія, кисневі коктейлі, чаї, соки тощо) у поєднанні з оздоровчими процедурами;

г) створення спеціальних умов у службовий і позаслужбовий час для розширення соціальних контактів, збільшення позитивних емоцій від спілкування (зустрічі з цікавими людьми, виїзди на відпочинок, відвідування розважальних заходів і таке інше);

д) дотримання «гігієни розумової праці» (ретельне планування своєї діяльності, правильне чергування праці та відпочинку).

За допомогою психологічних впливів можна знизити рівень нервово-психічного напруження, швидше відновити втрачену нервову енергію.

Відновлювано-реабілітаційні заходи можуть здійснюватися:

вдома (відпочинок у неробочі дні);

в умовах стаціонарного лікування (найефективніше, тому що поліцейський забезпечується всіма видами реабілітації);

в умовах денного стаціонару (на час проведення реабілітаційних заходів перебуває в клініці);

у відділеннях відновлювальної терапії при поліклініках, де поліцейський перебуває на час проведення реабілітаційних заходів);

у реабілітаційних центрах.

Відновленню психічної рівноваги крім спеціальних медико-біологічних засобів сприяє комплекс психологічних заходів:

основних (психологічне консультування, психологічна корекція та психотерапія);

додаткових (арттерапія, когнітивно-поведінкова терапія, когнітивне відновлення, сімейні інтервенції, психоосвіта, тренінг соціальних навичок).

Значну роль у відновно-реабілітаційних заходах може відіграти близьке позаслужбове оточення працівника – його сім'я, родичі, друзі. Бажано, щоб вид професійних занять осіб, що оточують працівника поліції у позаслужбовий час, відрізнявся від діяльності, яку виконує сам працівник. Це надає змоги більш легко відірватися від службових проблем, розширити свій світогляд, коло інтересів і зацікавлень.

Надзвичайно ефективними засобами для усунення (та профілактики) форм прояву професійної деформації є використання способів саморегуляції та самовідновлення, зокрема такі як: тривалий сон, збалансоване харчування, спілкування з природою, відвідування бані / сауни, масаж, танці, музика та багато інших

Показником ефективності відновно-реабілітаційних заходів є:

підвищення соціально-психологічної компетентності та аутокомпетентності поліцейських;

зміцнення психічного здоров'я та зменшення негативних наслідків психотравм;

оздоровлення та зміна способу життя в саногенному напрямку і підтримання його і надалі;

підвищення психогігієнічної компетентності поліцейського (оволодіння саногенним мисленням (оздоровлююче мислення, що дозволяє позбутися негативних наслідків емоційного стресу), ставлення до здоров'я як до цінності (самоцінності);

Психолого-педагогічний напрям профілактики професійної деформації поліцейських

Цей напрям забезпечується безпосередньо фахівцями-психологами шляхом проведення психологічної просвіти, щорічної психологічної експрес-діагностики, професійно-психологічної підготовки поліцейських до виконання службових завдань в екстремальних умовах діяльності, та здійснення психокорекційних заходів (за потреби).

Завдання: розвиток індивідуально-психологічних характеристик, які блокують деформуючий вплив професійної деформації.

Психолог поліції / психолог ЗВО МВС України **виконує організаційно-виконавчу функцію** в організації заходів психологічного характеру [1; 36]

Психолого-педагогічний напрям профілактики професійної деформації поліцейських включає наступні взаємопов'язані компоненти:

I. Психологічне вивчення

Психологічне вивчення особистості поліцейських повинно проводитись щодо тих поліцейських, які вперше прийняті на службу в поліції, та призначаються на посади в порядку просування по службі під час добору (конкурсу) та просування їх по службі, а також психологічне вивчення особистості курсантів під час психологічного супроводження освітнього процесу у ЗВО.

Важлим є визначення психологами поліцейських – учасників бойових дій, які потребують проведення заходів медико-психологічної реабілітації, та проходження ними курсу таких заходів на базі МРЦ «Пуща-Водиця».

Таким чином, психологічне вивчення особистості поліцейського (професійна мотивація, цілі професійної діяльності, професійні перспективи) є одним із напрямів профілактики професійної деформації поліцейських.

II. Психологічна підготовка

Реалізується шляхом проведення навчальних, практичних занять із використанням інноваційних методів, технологій, інтерактивних форм навчання (ділові ігри, моделювання ситуацій, тренінги) і повинна включати:

- проведення заходів, завдяки яким поліцейські могли б дізнатися про особливості формування та прояву професійної деформації (наприклад: групові та індивідуальні бесіди, статті у рубриці «Поради психолога» на веб-сайті головних управлінь Нацполіції в областях; інформаційні стенди у підрозділах поліції, ЗВО МВС України із специфічними умовами навчання тощо);

- проходження поліцейськими навчання за програмами особистісного та професійного зростання:

тренінг особистісного і професійного зростання (Клименко І. В., 2013) [22];

психолого-акмеологічний тренінг щодо подолання професійної деформації у співробітників шляхом розвитку у них раціональних установок і поведінки (Іонова І.В., 2009) [441];

професійно-психологічний тренінг (Барко В. І., 2016), спрямований на розкриття перспектив особистісного і професійного розвитку поліцейських, виявлення особистісного потенціалу, здібностей і можливостей працівників, допомогу поліцейським у плануванні життя та службової кар'єри) [6];

- навчання оцінювати свій психологічний стан, ступінь психоемоційного напруження під час вирішення завдань різної складності; оволодіння методами та прийомами психологічної саморегуляції в специфічних умовах майбутньої професійної діяльності та повсякденному житті);

- підвищення правосвідомості поліцейських шляхом правового виховання та правової освіти, формування високого рівня правосвідомості як умови їх професіоналізму.

III. Психопрофілактична робота

З метою діагностики професійної деформації поліцейських проводиться **щорічна психологічна експрес-діагностика**, за своєю сутністю є психологічною діагностикою, що включає два етапи:

1) *основну процедуру* (здійснюється за допомогою «Опитувальника професійної деформації», розробленого В. С. Медведєвим, для визначення показників, рівнів та стадій професійної деформації поліцейських;

2) *допоміжну процедуру* (здійснюється за допомогою опитувальника «МВІ», адаптованого та перекладеного на українську мову В. С. Медведєвим), яка спрямована на виявлення показників та рівнів прояву професійного вигорання поліцейських, окремі аспекти якого є змістовно близькими до професійної деформації.

Опитувальник «МВІ» спирається на трьохкомпонентну модель професійного вигорання у представників професій типу «людина-людина».

Компонентами професійного вигорання є:

- емоційне виснаження (полягає у емоційній перенасиченості, опустошеності, втомі від роботи);
- деперсоналізація (негативізм, цинічне ставлення до роботи та її об'єктів);
- редукція особистих досягнень (негативна оцінка власних професійних досягнень та самого себе, спрощення та обмеження професійних обов'язків).

Періодичність проведення основної та додаткової процедур складає:

1 – первинна психодіагностика; для осіб із відсутньою професійною деформацією чи її початковим рівнем: **1 раз на рік**;

2 – для осіб із середнім рівнем професійної деформації: **1 раз на півроку**;

3 – для осіб із глибинним рівнем професійної деформації: **1 раз на 4 місяці**.

При проведенні діагностики доцільно враховувати загальну ймовірність виникнення професійної деформації в залежності від тривалості служби (за відсутності проведення профілактичних та корекційних заходів щодо

професійної деформації), а також ймовірність зазнавання деформації окремих служб та підрозділів (умовний коефіцієнт деформації):

1) *високий або критичний коефіцієнт* (підрозділи, що забезпечують проведення негласних слідчих (розшукових) дій; підрозділи боротьби з наркозлочинністю; підрозділи карного розшуку, боротьби зі злочинами, пов'язаними з торгівлею людьми; органи досудового розслідування; поліція особливого призначення);

2) *середній коефіцієнт* (патрульна поліція, підрозділи превентивної діяльності; підрозділи які забезпечують публічну безпеку і порядок; експертно-криміналістичні підрозділи);

3) *низький коефіцієнт* (чергова частина).

Важливим є проведення експрес-діагностики для виявлення у поліцейських несприятливих психоемоційних станів, з метою своєчасного запобігання вірогідності неадекватної професіоналізації та професійної деформації на ранніх етапах їх утворення, розроблення корекційно-профілактичних програм.

Здійснення індивідуального психологічного консультування поліцейських (за потреби) повинно безпосередньо спиратися на достовірну психологічну діагностику професійної деформації, проведену психологами. При цьому потрібно звернути особливу увагу на поліцейських, у яких наявні різні рівні професійної деформації (від початкового до глибинного), курсантів (які віднесені до нейтральної групи та групи ризику щодо виникнення професійної деформації).

При проведенні заходів психокорекції психологу важливо *визначити*, який *тип конфлікту професійного розвитку* переживає поліцейський:

мотиваційний (зумовлений втратою інтересу до навчання, праці, втратою перспектив професійного зростання, дезінтеграція професійних орієнтацій, установок, позицій);

когнітивно-діяльнісний (викликає незадоволеність змістом і способами здійснення навчально-професійної і професійної діяльності);

поведінковий (в його основі протиріччя в міжособистісних відносинах у колективі, незадоволеність своїм соціально-професійним статусом, положенням у групі, рівнем грошового забезпечення тощо).

Необхідно використовувати *психотехнології подолання криз професійного становлення* поліцейського, які включають:

- психопрофілактику криз;
- діагностику соціально-професійних якостей особистості як інформаційна основа корекції професійно-психологічного профілю особистості;
- рефлексію професійного розвитку і складання альтернативних сценаріїв професійного життя;
- індивідуальне консультування;
- прогноз бажаних професійних досягнень.

У професійній самореалізації особистості кар'єрні домагання є рушійним механізмом. Кар'єрні домагання пов'язані з очікуваними суб'єктивними досягненнями, відіграють роль індикаторів значущості групи, тому що їм завжди притаманна спрямованість на оточуючих (показати іншим свою перевагу, здобути їхнє схвалення) і на себе (досягнути того, що гідне мене, на що я здатен). У цьому випадку на кар'єрні домагання впливають механізми соціального порівняння та соціально-психологічної ідентифікації.

Рівень кар'єрних домагань завжди співвідноситься з іншими людьми та з тими висотами професійного розвитку, які визнаються досягненнями саме в цій соціальній групі, оскільки досягнення однієї людини завжди передбачають певну конкуренцію, змагання з досягненнями інших.

Показником зрілих домагань та запорукою успішної самореалізації є такі складові домагань: свідоме планування бажаного майбутнього (когнітивна складова); переживання, почуття задоволення від очікування, уявлення

бажаного майбутнього (емоційна складова); поштовх до реалізації очікуваного та бажаного (конативна складова).

Так, тільки маючи усвідомлювані професійні домагання, поліцейський може окреслити, спланувати, а при необхідності й відкоригувати свої дії на шляху професійного просування. У свою чергу, чітко визначені домагання дають йому відчуття передбачуваного задоволення від очікуваного успіху та схвалення соціального оточення. Без нього неможливий поштовх до активності особистості в напрямку реалізації кар'єрних домагань.

Кар'єрні домагання мотивують та активізують особистість до дій, необхідних для задоволення її домагань – від оволодіння необхідними знаннями і вміннями до постійного підвищення професійної майстерності; запускають механізм побудови перспективи професійної самореалізації.

Цей вибір можливий завдяки оцінній функції кар'єрних домагань, оскільки, моделюючи своє професійне майбутнє, молода людина завжди співвідносить, зважає всі «за» і «проти», оцінює як свої теперішні здібності і статус, так і професійні можливості та кар'єрні пропозиції з точки зору майбутніх досягнень.

Оцінюючи свої професійні вибори та дії, особистість, тим самим, контролює їх правильність і коректує сама себе на шляху до реалізації своїх кар'єрних домагань – здійснює самоконтроль.

Наявність кар'єрних домагань та відповідно побудованої перспективи професійної самореалізації сприяє самоусвідомленню людиною її професійного призначення, місця в суспільстві – як теперішнього, так і майбутнього.

Психологічною передумовою запобігання професійній деформації особистості правоохоронців є розвиток самоактуалізації [22].

IV. Підтримка та оптимізація соціально-психологічного клімату в колективах

Реалізується шляхом моніторингу стану соціально-психологічного клімату та проведення соціометричних досліджень у колективах (проведення анкетування (опитування) щодо задоволеності поліцейськими працею та виявлення чинників, що негативно позначаються на ефективності діяльності), з метою формування оптимальних соціально-психологічних умов для підтримки високої працездатності та ефективної діяльності.

При цьому пріоритетними стають такі заходи:

- формування стійкого позитивного соціально-психологічного клімату, обстановки змагальності, доброзичливо-вимогливого ставлення до кожного члена колективу, критичного узагальнення індивідуального професійного досвіду;
- проведення психологічних заходів корекції внутрішньокolleктивних відносин, спрямованих на налагодження ефективної комунікації у колективі та забезпечення домінування здорових колективних традицій та звичаїв;
- утвердження проактивного управління колективом.

V. Психологічне супроводження службової діяльності поліцейських

Реалізується шляхом надання психологічних консультацій поліцейським та необхідної психологічної допомоги (за потреби).

Цей напрямок включає такі заходи:

- 1) надання індивідуальних консультацій поліцейським та проведення корекційних бесід зі працівниками, у яких визначено наявність різних рівнів професійної деформації;
- 2) проведення сеансів психоемоційної регуляції та психоемоційного відновлення поліцейських, з метою подальшої саморегуляції загального психічного стану, поведінки;

3) регулярні заняття з професійно-психологічної підготовки, спрямовані на формування стійкої професійної мотивації, прагнення самоактуалізації, підвищення ефективності професійної діяльності, працездатності та кваліфікаційного зростання особового складу;

4) психологічне стимулювання кожного працівника до професійного, загальноособистісного зростання.

VI. Психологічне супроводження освітнього процесу у ЗВО та установах (закладах) Національної поліції, які здійснюють професійну підготовку поліцейських

Повинно включати заходи, метою яких є набуття курсантами необхідних професійно-психологічних якостей:

- групові бесіди (інформування про ознаки та причини виникнення професійної деформації, їх наслідки для особистості та професійної діяльності; формування правосвідомості).

- індивідуальні та групові консультування (за результатами виявлення професійних деструкцій на різних етапах навчання у виші, їх особливостей, та динаміки; корекцію професійної деформації);

- проведення тренінгів (спрямованих на формування професійної компетенції, професійної мотивації та узгоджених професійних перспектив, визначення професійних цілей, запобігання формування професійних деформацій; формування високого рівня розвитку правосвідомості);

- навчання курсантів рефлексії, розпізнання, аутодіагностики і способів профілактики та корекції професійних деструкцій, основним психологічним методам та прийомам саморегуляції для формування навичок ефективної адаптації до умов подальшої професійної діяльності, профілактики несприятливих психічних станів.

ПІСЛЯМОВА

Професійна деформація являє собою сукупність особистісних специфічних змін спеціаліста, які відбуваються, перш за все, внаслідок впливу професійної діяльності і професійної ролі.

У методичних рекомендаціях подано теоретичний матеріал (щодо особливості виявів професійної деформації поліцейського як деструктивного компоненту процесу його професіоналізації; особливостей переживання ним професійного стресу на різних етапах професіоналізації), а також практичні рекомендації щодо попередження професійної деформації поліцейського у організаційно-адміністративному, відновлювано-реабілітаційному та психолого-педагогічному напрямі.

Використання ефективних методів своєчасного виявлення професійної деформації, а також корекція та особливо профілактика цього процесу багато в чому обумовить успішність виконання службових обов'язків та ефективність професійної діяльності поліцейських Національної поліції.

Профілактична робота щодо попередження професійної деформації повинна здійснюватися:

керівниками всіх рівнів (шляхом своєчасного виявлення зовнішніх первинних ознак професійної деформації);

психологами поліції / психологами ЗВО МВС України (шляхом якісної психологічної діагностики та корекції).

Автори методичних рекомендацій переконані, що ефективність профілактики та корекції професійної деформації поліцейських Національної поліції значно залежить від планомірного систематичного проведення заходів за всіма напрямками (організаційно-адміністративний; психолого-педагогічний; відновлювано-реабілітаційний).

Дані методичні рекомендації будуть корисними для поліцейських Національної поліції України, психологів поліції / психологів закладів вищої освіти із специфічними умовами навчання МВС України, а також наукових,

науково-педагогічних працівників, здобувачів вищої освіти за напрямом «Психологія», «Право», «Правоохоронна діяльність».

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ:

1. 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 №88. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0348-19>
2. Александров Ю. В., Шиліна А. А. Специфіка професійної деформації працівників правоохоронних органів України на різних етапах професіоналізації. *Актуальні питання теорії та практики психолого-педагогічної підготовки фахівців в умовах сучасного освітнього простору* : зб-к тез VI Всеукр. наук.-практ. конф. (Харків, 23 квітн. 2020 р.). Харків : Харк. держ. акад. фіз. культури, 2020. С. 5-10.
3. Андрушко Я. С. Психологічні захисти в структурі професійної ідентичності майбутнього працівника органів внутрішніх справ : монографія. Львів : Львівс. держ. ун-т внутр. справ, 2016. 276 с. URL : <http://dspace.lvduvs.edu.ua/handle/1234567890/343>
4. Аршава І. Ф., Кутовий К. П., Аршава І. О. Психологічні особливості особистості з проявами професійної деформації. *Дніпровський науковий часопис публічного управління, психології, права*. 2020. № 2. С. 35-39. DOI : <https://doi.org/10.51547/ppp.dp.ua/2020.2.6>
5. Баратинська А. В. Дослідження професійного вигорання працівників правоохоронних органів у світлі ідей позитивної психології. *Проблеми екстремальної та кризової психології*. 2015. Вип. 17. С. 55-66. URL : http://nbuv.gov.ua/UJRN/Pekp_2015_17_9
6. Барко В. І., Бондарчук М. Т. Психологічні умови ефективної психопрофілактичної роботи керівників підрозділів Національної поліції України. *Право і безпека*. 2016. № 1 (60). С. 13-19. URL : <https://dspace.univd.edu.ua/server/api/core/bitstreams/33b29567-27d6-49b2-ba4b-7f3dd2c086dc/content>

7. Березка С. В. Підходи до класифікації форм та видів деформацій особистості у науковій літературі. *Young Scientist*. 2017. № 1 (41). С. 225-228. URL : <http://molodyvcheny.in.ua/files/journal/2017/1/53.pdf>
8. Боднар В. Є. Детермінанти професійної деформації працівників Національної поліції України. *Юридичний бюлетень*. 2018. Вип. 8. 283-291. URL : http://www.lawbulletin.oduvs.od.ua/archive/2018/8_2018/43.pdf.
9. 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>
10. Вихопень С. В. Навчальне середовище закладу вищої освіти системи МВС як фактор професійної деформації майбутнього фахівця. *Вісник Національного університету оборони України*. № 5 (58). 2020. DOI : <https://doi.org/10.33099/2617-6858-2020-58-5-23-31>.
11. Вірна Ж. П. Неврогенез професійних деструкцій особистості. *Психологічні перспективи*. 2012. Вип. 19. С. 84-90. URL : <http://evnuir.vnu.edu.ua/handle/123456789/1806>
12. Голєв С. В. Психопрофілактика та подолання синдрому «професійного вигорання» у поліцейських Національної поліції України (на прикладі Херсонської області). Держ. установа «Територіальне медичне об'єднання МВС України по Херсонській області» [офіц. сайт]. URL : <https://www.dutmo.ks.ua/archives/1267> (дата звернення: 28.03.2021).
13. Євдокімова О. О. Психологічний ракурс забезпечення профілактики та подолання професійної деформації особистості у співробітників МВС. *Проблеми загальної та педагогічної психології* : зб-к наук. праць Інс-ту психології ім. Г. С. Костюка НАПНУ. 2020. Вип. XIV. Ч. 2. С. 108-115.
14. Казміренко Л. І. Психологічні наслідки переживання стресу працівниками поліції. *Актуальні питання психологічного забезпечення діяльності Національної поліції та закладів вищої освіти МВС України* : мат-ли III міжвідом. наук.-практ. кругл. столу (Київ, 29 квіт. 2021 р.). Київ : Нац. акад.

внутр. справ, 2021. С. 72-75. URL :
<http://elar.naiau.kiev.ua/jspui/handle/123456789/20630>

15. Калька Н. М. Профілактика і подолання синдрому хронічної втоми у працівників ОВС : навч.-метод. посіб. Львів: Львівс. держ. ун-т внутр. справ, 2015. 84 с. URL : <http://dspace.lvduvs.edu.ua/handle/1234567890/1044>

16. Карпенко Н. А., Баранюк Н. І. Емоційне вигорання керівних працівників ОВС. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. Серія психологічна*. 2012. № 1. С. 151-163. URL : http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvldu_2012_1_17

17. Кирбят'єв О. Професійна деформація особистості працівника правоохоронного органу як причина неналежного виконання своїх обов'язків. *Юридичний вісник*. 2019. № 4. С. 204-210. DOI : <https://doi.org/10.32837/yuv.v0i4.992>.

18. Кісіль З. Р., Кісіль Р.-В. Психологічні чинники професійного стресу у працівників Національної поліції України. *Соціально-правові студії*. 2019. Вип. 1 (3). С. 22-31. URL : <http://dspace.lvduvs.edu.ua/handle/1234567890/2600>

19. 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>

20. Кісіль З. Р. Фактори протидії професійно-психологічної деформації працівників органів внутрішніх справ. *Університетські наукові записки*. 2008. № 3. С. 13-17. URL : http://nbuv.gov.ua/UJRN/Unzap_2008_3_4.

21. Середа В. В., Кісіль З. Р. Юридико-психологічні засади запобігання професійній деформації працівників правоохоронних органів: монографія. Львів : Львівськ. держ. ун-т внутр. справ, 2016. 847 с.

22. Клименко І. В. Гендерні особливості професійної деформації працівників органів внутрішніх справ України. 19.00.06 – юр. психологія.

автореф. дис. ... канд. психол. наук. Харків : Харк. нац. ун-т внутр. справ, 2013. 20 с. URL : <https://mydisser.com/en/catalog/view/252/258/14624.html>

23. Ковальчук З. Я. Вплив особистісних властивостей на формування професійної деформації працівників ризиконебезпечних професій. *Психологія особистості*. 2018. Т.9. №1. С. 35-44. URL : http://nbuv.gov.ua/UJRN/Po_2018_1_8.

24. Костюк А. В. Навчання засобам попередження синдрому емоційного вигорання співробітників органів внутрішніх справ в системі первинної професійної підготовки. *Проблеми екстремальної та кризової психології*. 2016. Вип. 3. Ч. 1. С. 240-245.

25. Мацегора Я. В. Проблема професійних деструкцій та деформацій працівників правоохоронних органів. *Вісник Національного університету оборони України*. 2013. Вип. 2. С. 247-252. URL : http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vnaou_2013_2_49.

26. Медведєв В. С. Методичні рекомендації по виявленню професійної деформації у працівників органів внутрішніх справ. Київ : МВС України; Центр практ. психології Деп-ту роботи з персоналом; Київс. інс-т внутр. справ, 2003. 18 с.

27. Медведєв В. С. Проблеми професійної деформації співробітників ОВС (теоретичний та прикладний аспект) : монографія. Київ : Нац. акад. внутр. справ України, 1999. 310 с.

28. Медведєв В. С. Професійна деформація працівників поліції. *Міжнародна поліцейська енциклопедія*. Т. VIII. Інформаційно-аналітична, освітня та наукова діяльність, психологічні засади поліцейської служби, міжнародне співробітництво. Київ : Атіка, 2014. С. 788-791.

29. Мілорадова Н. Е. Особливості прояву емоційного вигорання у працівників органів внутрішніх справ з різним стажем професійної діяльності. *Вісник Національної академії оборони України. Питання психології*. 2009. №2 (10). С. 106-110.

30. Моцонелідзе І. О. Диференціація понять «емоційне вигорання» та «професійна деформація» в діяльності працівників органів внутрішніх справ. *Проблеми сучасної психології*. 2010. Вип. 8. С. 736-745. DOI : <https://doi.org/10.32626/2227-6246.2010-8.%25p>

31. Мудрик А. Б. Психологічний аналіз особливостей прояву професійних деформацій особистості на різних етапах її професіоналізації. *Проблеми сучасної психології*. 2014. Вип. 23. С. 434-446. URL : http://nbuv.gov.ua/UJRN/Pspl_2014_23_40.

32. Настич Т. М. Професійне вигорання поліцейських як чинник професійної деформації. *Проблеми формування громадянського суспільства в Україні* : мат-ли Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Дніпро, 12 квіт. 2018 р.). Дніпро : ДДУВС, 2018. С. 216-219. URL : <http://er.dduvs.in.ua/handle/123456789/1887>

33. Недря К. М. Стресостійкість у роботі поліцейського : навч.-практ. посіб. Дніпро : Дніпроп. держ. ун-т внутр. справ, 2020. 124 с. URL : <http://er.dduvs.in.ua/handle/123456789/5718>

34. Нежута А. В., Томан Т. П. Особливості переживання стресу правоохоронцями на різних етапах професіоналізації. *Право і Безпека*. 2016. №3. С. 139-142. URL : http://nbuv.gov.ua/UJRN/Pib_2016_3_28

35. Прокопюк Т. В. Стрес у професійній діяльності правоохоронців: до теорії дослідження. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. Серія психологічна*. № 1. 2017. С. 52-60. URL : http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvldu_2017_1_8

36. Профілактика та подолання стресу в умовах карантину з урахуванням особливостей дистанційної роботи психолога : метод. рекомендації. Київ : Департамент персоналу МВС України, відділ психол. забезп., 2020. 36 с.

37. Профілактика професійної деформації працівників органів внутрішніх справ : навч.-метод. посіб. / Криволапчук В. О., Кушнар'єв С. В., Словінський В. Р., Медведєв В. С. / за заг. ред. М. Г. Вербенського. Київ : Нац. акад. внутр. справ України, 2014. 68 с.

38. Психологія у професійній діяльності поліції : навч. посіб. / [О. О. Євдокімова, І. В. Жданова, Д. В. Швець та ін.] ; за заг. ред. В. В. Сокурєнка; МВС України, Харк. нац. ун-т внутр. справ. Харків, 2018. 426 с. URL : <http://dspace.univd.edu.ua/xmlui/handle/123456789/5870>

39. Стрес та стресостійкість в діяльності працівників правоохоронних органів : навч.-метод. посіб. / Бардин Н., Жидецький Ю., Когут Я., Пряхіна Н., Ясінський В. Львів, 2020. 119 с. URL : <http://dspace.lvduvs.edu.ua/handle/1234567890/3279>

40. Хоржевська І. Особистісні зміни фахівця як наслідок професійної деформації. *Сучасна українська політика. Політики і політологи про неї*. Київ, 2009. Вип. 16. С. 207-212. URL : <http://dspace.nbuv.gov.ua/handle/123456789/26596>

41. Чемодурова Ю. М. Проблема визначення соціально-психологічних компонентів професійної деформації особистості. *Збірник наукових праць. Психологічні науки*. 2012. Т. 2. Вип. 9. С. 242-246. URL : http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvmdups_2012_2_9_49

42. Швець Д. В. Взаємозв'язок правосвідомості і моралі в діяльності працівників поліції України як чинник протидії професійної деформації. *Науковий вісник Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ*. 2018. № 1. С. 25-31. URL : <http://dspace.univd.edu.ua/xmlui/handle/123456789/3482>

43. Юрченко-Шеховцова Т. І. Психологічні детермінанти формування правосвідомості працівника поліції в сучасних умовах : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.06 – юр. психол. Київ : Нац. акад. внутр. справ, 2020. 255 с. URL : http://elar.naiau.kiev.ua/jspui/bitstream/123456789/17673/1/dysert_yurchenko_shekhovtsova.pdf.

44. Ярещенко О. В. Професійне вигорання співробітників Національної поліції України: психологічні передумови і ризики. *Психологічний журнал*. №5(9). 2019. С. 234-244. DOI: <https://doi.org/10.31108/1.2019.5.9>

45. Ярещенко О. В. Синдром психічного вигорання працівників правоохоронних органів у системі ризиків професійної деформації. дис. ... наук. ступ. д-ра філософії : 053 Психологія. Харків : Харк. нац. пед. ун-т ім. Г. С. Сковороди, 2021. 231 с. URL : <http://univd.edu.ua/files/articles/163189/thesis.pdf>.

ДОДАТКИ

**«Опитувальник професійної деформації» («ОПД»),
розроблений В. С. Медведєвим**

Інструкція: Вам пропонуються 36 тверджень, які пов'язані з Вашою професійною діяльністю. Уважно прочитайте кожне з них та дайте відповідь у варіанті “Завжди”, “Часто”, “Інколи”, “Майже ніколи”, або у варіанті “Так”, “Ні” в залежності від твердження.

Відповіді фіксуйте на спеціальному бланку. Намагайтеся бути максимально щирими і об'єктивними, Ваші відповіді не будуть розглядатися як гарні чи погані.

1. Від оточуючих я очікую в першу чергу поганого і неприємного.
2. В інтересах справи я можу зробити з людиною все, що захочу.
3. Вдома я спілкуюся з рідними майже так, як з колегами та громадянами на службі.
4. Я намагаюся перебувати на роботі якомога довше, а приводи для цього завжди знаходяться.
5. Я можу виконати будь-яке завдання краще за своїх колег.
6. Буває, що я відкладаю на завтра те, що треба було зробити сьогодні.
7. На роботі я сприймаю громадян як можливих правопорушників.
8. Якщо дозволяють обставини, я відходжу від інструкцій, настанов і дію на власний розсуд.
9. За звичкою я вживаю жаргонні слова і вирази у повсякденному, побутовому спілкуванні.
10. Я відчуваю пересторожливе, підозріле ставлення до себе з боку людей.
11. Мене дратують критичні зауваження колег на мою адресу.
12. Інколи мені стає соромно за свої думки.

13. Якщо я зустрічаюся на роботі з неприємними громадянами, то віддячую їм тим же.
14. Для виявлення і затримання можливого правопорушника підходять будь-які засоби.
15. Останнім часом я недоречно вживаю професійні жарти.
16. При кожній нагоді я цікавлюся службовими справами у вільний від роботи час – на свята, у вихідні, у відпустці.
17. Колеги по роботі не віддають мені належне як професіоналу.
18. Буває, що непристойний жарт викликає у мене мимовільний сміх.
19. Робота вимагає від мене ставитися до оточуючих із підозрою.
20. Для виконання службового завдання я можу піти на все.
21. Деякі професійні звички проявляються у мене мимовільно і недоречно.
22. Звичайно, я сприймаю оточуючих крізь призму професійних інтересів.
23. Я заслуговую на те, щоб керівництво мене менше контролювало.
24. Мені доводилося загубити чи зламати чужу річ – книжку, ручку і т.д.
25. Громадяни, з якими я контактую по службі, не заслуговують на добре ставлення до них.
26. Я вмію уникати відповідальності, коли є нагода порушити наказ чи інструкцію.
27. В сім'ї мені кажуть, що я поводжу себе, немов на службі.
28. Мене цікавить в першу чергу те, що має відношення до роботи і може бути в ній використане.
29. У складних і незвичних ситуаціях я покладаюся тільки на власний професійний досвід.
30. Інколи я не дотримуюся даної мною обіцянки.
31. Якщо на роботі у мене виникає неприязнь до громадян, я цього не приховую.

32. Все негативне, що є у людини, треба використовувати в інтересах служби.
33. Перебуваючи вдома, серед знайомих, я відчуваю себе немов на роботі.
34. На роботі я відчуваю себе більш природно і звично, ніж поза нею.
35. Помилки у роботі я пов'язую із зовнішніми обставинами.
36. Я можу скористатися чужою помилкою, недоглядом у власних інтересах.

Бланк для відповідей

Стаж служби _____

Служба (підрозділ) _____

Посада _____

Стаж по займаній посаді _____

№ твердження	Варіанти відповіді:			
	Майже ніколи	Інколи	Часто	Завжди
1				
2				
3				
4				
5				
6	Так		Ні	
7				
8				
9				
10				
11				
12	Так		Ні	
13				
14				
15				
16				
17				
18	Так		Ні	
19				
20				
21				
22				
23				
24	Так		Ні	
25				
26				
27				
28				
29				
30	Так		Ні	
31				
32				
33				
34				
35				
36	Так		Ні	

Обробка та інтерпретація даних

Шкала щирості: номери тверджень: 6; 12; 18; 24; 30; 36.

Відповіді «ні»: 0-3 бали – щирий, відвертий; 4-6 балів – нещирий, результати недостовірні.

Переведення відповідей у бали: майже ніколи - 0 балів; інколи - 1 бал; часто - 2 бали; завжди - 3 бали.

За допомогою «ключа» здійснюються такі підрахунки:

- 1) визначається сума балів по кожному з 5-ти основних показників деформації;
- 2) визначається загальна сума балів, набраних по всіх 5-ти основних показниках.

Ключ

Показники професійної деформації:	Номери тверджень
1-й показник – Упереджене ставлення до людей, що виступають об'єктами службової діяльності	1; 7; 13; 19; 25; 31
2-й показник – Довільно-суб'єктивне тлумачення регламентації власної діяльності та поведінки людей	2; 8; 14; 20; 26; 32
3-й показник – Виконання професійної ролі в цілому, окремих її елементів поза службою, коли в цьому немає об'єктивної необхідності	3; 9; 15; 21; 27; 33
4-й показник – Професійне огрублення особистості	4; 10; 16; 22; 28; 34
5-й показник – Зміни в образі «Я»	5; 11; 17; 23; 29; 35

На підставі загальної суми балів формулюється один із наступних висновків:

1. Деформація в цілому відсутня	0-6 балів
2. Початковий рівень деформації:	7-34 бали
- на стадії утворення	7-15 балів
- в основному утворився	16-24 бали
- повністю утворився	25-34 бали
3. Середній рівень деформації:	35-62 бали
- на стадії утворення	35-43 бали
- в основному утворився	44-52 бали
- повністю утворився	53-62 бали
4. Глибинний рівень деформації:	63-90 балів
- на стадії утворення	63-71 балів
- в основному утворився	72-80 балів
- повністю утворився	81-90 балів

Опитувальник «МВІ»

(адаптація та переклад на українську мову В. С. Медведєва)

Інструкція: Вам пропонуються 28 тверджень, пов'язаних із відчуттями та переживаннями відносно Вашої роботи. Уважно прочитайте кожне твердження і дайте відповідь у варіанті «Дуже рідко», «Рідко», «Інколи», «Часто», «Дуже часто», «Завжди», а по окремим твердженням – у варіанті «Так» чи «Ні».

1. Я відчуваю себе емоційно спустошеним.
2. У кінці робочого дня я відчуваю себе, немов «видавлений лимон».
3. Я відчуваю себе втомленим, коли ранком збираюся на роботу.
4. Я добре розумію, що відчувають і думають мої колеги по роботі і використовую це в інтересах справи.
5. Буває, що роздратовуюся і втрачаю рівновагу.
6. Я відчуваю, що на службі спілкуюся з деякими громадянами суто формально і якомога менше.
7. Я відчуваю себе енергійним і емоційно натхненним.
8. Я вмію знаходити правильне рішення у конфліктних ситуаціях.
9. Я відчуваю пригніченість і апатію.
10. Інколи я з розумним виглядом розмовляю про речі, в яких погано чи зовсім не розбираюся.
11. Я можу позитивно впливати на продуктивність роботи моїх колег чи підлеглих.
12. Останнім часом я стаю все більше байдужим до тих, з ким разом працюю.
13. Громадяни, з якими я контактую на роботі, частіше дратують і втомлюють, ніж викликають симпатію.
14. У мене багато планів на майбутнє і я вірю в їх здійснення.

15. Мені приємно мати серед знайомих впливових і популярних осіб, це підіймає мене у власних очах.
16. Я відчуваю все більше життєвих розчарувань.
17. Я відчуваю втрату інтересу і байдужість багато до чого, що раніше мене цікавило.
18. Буває, що мені байдуже те, що стосується моїх колег і оточуючих.
19. Інколи я можу сказати неправду.
20. Мені хочеться побути на самоті і відпочити від усього і всіх.
21. Я можу легко створити атмосферу доброзичливості та співробітництва у своєму колективі.
22. Я легко спілкуюсь з людьми, незалежно від їх положення та особливостей характеру.
23. Буває, що я можу з ким-небудь попліткувати.
24. Я встигаю зробити багато справ.
25. Я відчуваю себе на межі можливостей.
26. У своєму житті я ще багато чого зможу досягти.
27. Буває, що мої колеги чи підлеглі перекладають на мене свої проблеми та обов'язки.
28. Інколи у мене виникають такі погані думки, що про них краще мовчати.

Бланк для відповідей

№ твердження	Дуже Рідко	Рідко	Інколи	Часто	Дуже часто	Завжди
1						
2						
3						
4						
5	так			ні		
6						
7						
8						
9						
10	так			ні		
11						
12						
13						
14						
15	так			ні		
16						
17						
18						
19	так			ні		
20						
21						
22						
23	так			ні		
24						
25						
26						
27						
28	так			ні		

Обробка та інтерпретація даних

Шкала щирості: номери тверджень : 5; 10; 15; 19; 23; 28.

Відповіді «ні»: 0-3 бали – щирий, відвертий; 4-6 балів – нещирий, результати недостовірні.

За допомогою ключа підраховується сума балів по кожному із компонентів і формується орієнтовний висновок щодо рівня вигорання по кожному із компонентів (на підставі даних щодо компонентів і рівнів емоційного вигорання).

Шкала переведення відповідей у бали: ніколи – 0 балів; дуже рідко – 1 бал; рідко – 2 бали; інколи – 3 бали; часто – 4 бали; дуже часто – 5 балів; завжди – 6 балів.

Ключ

Компоненти емоційного вигорання	Номери тверджень
Емоційне виснаження	1; 2; 3; 7; 9 ; 16; 17; 20; 25
Деперсоналізація	6; 12; 13; 18; 27
Редукція досягнень	4; 8; 11; 14; 21; 22; 24; 26

Компоненти емоційного вигорання	Рівень емоційного вигорання:		
	низький	середній	високий
Емоційне виснаження	1-16 балів	17-26 балів	27 і більше балів
Деперсоналізація	1-6 бали	7 -12 балів	13 і більше балів
Редукція досягнень	1-31 бал	32-38 балів	39 і більше балів

Висновок носить орієнтовний характер, оскільки рівні вигорання визначені за даними американської виборки (вітчизняні дані щодо правоохоронних професій на сьогодні відсутні).

Висновок щодо деперсоналізації (особливо високий рівень) ймовірно свідчить про наявність професійної деформації.

Висновок щодо емоційного виснаження доцільно розглядати як сприятливу умову (стан) для виникнення чи розвитку професійної деформації.

Висновок за результатами основної діагностики та результати по кожному з 5-ти показників професійної деформації заносяться у «Особистий профіль професійної деформації» (ОППД). Сюди ж заносяться результати допоміжної діагностики.

Особистий профіль професійної деформації (ОППД)

П.І.Б. _____

Показники:

1						
2						
3						
4						
5						
0	3	6	9	12	15	18

Бали

Дата: _____

Висновок за результатами основної діагностики:

Висновок за результатами допоміжної діагностики: