ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ВНУТРІШНІХ СПРАВ
МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ВНУТРІШНІХ СПРАВ
МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ

Кваліфікаційна наукова
праця на правах рукопису

ШВЕЦЬ ДМИТРО ВОЛОДИМИРОВИЧ

УДК 159.923 : 351.741

ДИСЕРТАЦІЯ

ФОРМУВАННЯ ОСОБИСТОСТІ ПОЛІЦЕЙСЬКОГО В УМОВАХ ФАХОВОЇ ПІДГОТОВКИ ТА ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ: ПРАВОВІ ТА ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ

19.00.06 «Юридична психологія»

Подається на здобуття наукового ступеня доктора юридичних наук

Дисертація містить результати власних досліджень. Використання ідей, результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело
_____ Д. В. Швець

Науковий консультант Землянська Олена Володимирівна, доктор психологічних наук, професор

Харків – 2019

АНОТАЦІЯ

Швець Д. В. Формування особистості поліцейського в умовах фахової підготовки та професійної діяльності: правові та психологічні аспекти. – Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.

Дисертація на здобуття наукового ступеня доктора юридичних наук за спеціальністю 19.00.06 «Юридична психологія». – Харківський національний університет внутрішніх справ, Харків, 2019.

У поданій дисертації комплексно, з використанням сучасних методів пізнання, урахуванням новітніх досягнень правової та психологічної наук на системному рівні опрацювання виявлено, описано і пояснено феномен формування особистості поліцейського в Україні, визначено психологічні та правові засади відповідних процесів, спрогнозовано тенденції їх трансформації в умовах сьогодення. У результаті сформовано концептуальну систему наукових положень про сутність, форми, види і засоби відповідного забезпечення, а також основні напрями його удосконалення у правоохоронній практиці в цілому.

Досліджено сучасний стан наукових досліджень проблем формування особистості поліцейського у психології та правознавстві, на підставі чого констатовано комплексний характер названої проблематики, її значний евристичний потенціал, нелінійний та інтегративний зміст зв'язків із суміжними науковими полями, яким притаманні певні когнітивні протиріччя.

Визначено комплекс об'єктивно-суб'єктивних обставин, що детермінують науковий інтерес до проблеми психологічних і правових засад формування особистості поліцейського в Україні, внаслідок чого констатовано: незавершеність реформи правоохоронної системи та відверте «буксування» її за певними напрямами; високий рівень корупції в правоохоронних органах; брак кваліфікованих кадрів; недосконаліть системи підбору кадрів та значні вади в системі їх професійної підготовки; недостатність увага до впровадження інноваційних змін у вказаній сфері; низький рівень матеріально-технічного забезпечення правоохоронної системи; недостатність використання потенціалу

громадськості у досягненні цілей правоохоронної діяльності; формалізм у виконанні правоохоронних завдань, відсутність ініціативності та слабкі зворотні зв'язки в системі; недоліки методологічного і практичного характеру під час запровадження досвіду іноземних країн тощо.

Визначено методологічні підходи до формування особистості поліцейського. Презюмується методологічний плюралізм, як основа методології дослідження психологічних і правових засад формування особистості поліцейського в Україні, який припускає можливість виправданого використання різноманітних методів, що можуть поєднуватись між собою на засадах доповнюваності в рамках системного, культурологічного, антропологічного, особистісно зорієнтованого, комунікативного, компетенційного, діяльнісного та аксіологічного підходів.

Розглянуто особистість правоохоронця в умовах трансформації соціальних процесів. Розроблено класифікаційні критерії, із застосуванням яких проведено класифікацію типів і видів розвитку особистості майбутніх правоохоронців України.

Проаналізовано правові та психологічні аспекти реформування поліції в Україні та закордоном. Зроблено висновок, що успішному становленню поліції в Україні сприятиме, по-перше, урахування досвіду подібних реформ, які мали місце в інших країнах (при чому як успішні приклади, так і причини невдалих перетворень), а по-друге, враховуючи непересічне суспільне значення та вплив вказаних реформ на загальний соціальний стан у країні, детальна розробка та створення програм психологічного забезпечення вказаних трансформацій на державному рівні.

Систематизовано психологічні чинники формування особистості поліцейського у професійній діяльності. Здійснено критичний аналіз основних психологічних концепцій, що пояснюють природу розвитку та змінювання особистості, на підставі чого сформульовано низку засадничих положень дослідження проблем формування і розвитку особистості поліцейського.

Досліджено професійну ідентичність як умову самореалізації поліцейського. Професійна ідентичність – складна, багатокомпонентна та інтегративна характеристика особистості, в структурі якої міститься соціальний та особистісний компоненти, які визначаються усвідомленням своєї приналежності до певної професії і певного професійного співтовариства, наявністю зовнішніх та внутрішніх чинників, які сприяють успішній реалізації фахівця в професійній діяльності. В ході емпіричного дослідження проаналізовано переживання поліцейських як на етапі їх професійної підготовки, так і в період їх професійної діяльності, визначено домінуючі сфери особистості і типи поведінки.

Визначено особливості формування прогностичної компетентності у поліцейських як процесу оволодіння інтелектуальною діяльністю, яка полягає в отриманні на основі фактичних даних версії правової ситуації на основі екстраполяції, моделювання і експертної оцінки, інтегруючи базовий прогноз (правові знання), процес прогнозування (дії в соціальному і правовому середовищі) і вибір прогнозу (професійні, соціальні та персональні значення)

Розуміння психологічних механізмів формування готовності до інноваційної діяльності, а також копінг-стратегій подолання стресу подано у контексті аналізу загального механізму прогностичної компетентності поліцейських. У ході емпіричного дослідження психологічних особливостей антиципаційної спроможності курсантів з різним рівнем готовності до інноваційної діяльності, а також емпіричного дослідження копінг-стратегій у ситуаціях опанування стресу були оцінені відповідні кореляції, а також запропоновані рекомендації з оптимізації психологічної складової виховної та корекційної роботи

Проаналізовано соціальний інтелект, спостережливість та надійність у поліцейських. Аналіз психологічних механізмів зазначених якостей проведено у межах загального механізму комунікативної компетентності поліцейських. За результатами емпіричного дослідження цих рис у слухачів запропоновано впровадження соціально-психологічного тренінгу, профайлінгу та інших

технологій на курсах первинної професійної підготовки та під час навчання у ЗВО МВС України.

Сформульовано дефініції самопроектування і самоздійснення, як особливих технологій самовдосконалення особистості працівника поліції у процесі професіогенезу з одночасним визначенням мети, завдань і функцій, а також аналізом механізмів формування та розвитку у ситуаціях різного типу.

Систематизовано коло існуючих методів і відповідних їм конкретних прийомів та методик саморегуляції психічних станів, провідне місце серед яких посідає психологічна саморегуляція. У її структурі розглянуто два методи: активної нервово-м'язової релаксації та аутогенного тренування. Проаналізовано декілька конкретних модифікацій відповідних методик та їх дієвість. Зроблено висновок, що оволодіння прийомами психорегулюючого тренування і регулярне їх застосування здатне підвищити психологічну стійкість поліцейського в стресових ситуаціях.

Запропоновано комплекс наукових положень щодо змісту, структури і правових засад професійної підготовки поліцейських як системи організаційних заходів, основною метою якої є формування професійної спрямованості, розвитку поліцейських як професіоналів, підвищення рівня їх професійної правової свідомості та правової культури, отримання ними нових спеціальних знань, навичок, умінь, які дозволять чітко, оперативно, неупереджено виконувати свої професійні обов'язки, відповідно до норм чинного законодавства та професійної етики, ґрунтуючись на потребах суспільства та держави.

Систематизовано європейські й світові стандарти організації поліцейської освіти. На цій підставі обґрунтовано, що первинна підготовка поліцейського повинна тривати не менше 1–2 років, а навчання курсантів – не менше 4 років, адже саме спеціальна повна юридична освіта здатна забезпечити формування і розвиток таких компетенцій, які потрібні для охорони прав і свобод людини, протидії злочинності, забезпечення публічної безпеки і порядку на достатньому професійному рівні. Акцентовано увагу на такому загальноєвропейському тренді як збереження спеціалізованих (суто поліцейських) інституцій підготовки кадрів.

Сформульовано поняття, розглянуто зміст, систему і правове забезпечення професійної підготовки поліцейських в Україні. Доведено, що, з одного боку, це професійна діяльність уповноважених державних органів і служб щодо надання освітніх послуг та прищеплення практичних навичок, які будуть використовуватись поліцейськими на практиці, з іншого – професійне навчання поліцейських, що забезпечуватиме відповідний рівень їх професійної кваліфікації, який буде необхідним для продуктивної поліцейської діяльності у майбутньому.

Проаналізовано системи первинної професійної підготовки, підвищення кваліфікації, перепідготовки і службової підготовки поліцейських в Україні.

Первинна підготовка кадрів для правоохоронних органів має дві сторони: практичну і теоретичну. Теоретична сторона спрямована на надання слухачу необхідної бази знань, на яку буде спиратись у своїх діях майбутній професіонал, та формування у людини певного світогляду. Практична сторона формує в майбутнього правоохоронця певну сукупність умінь і навичок, які будуть йому необхідні при безпосередньому виконанні службових завдань та стануть запорукою якісної реалізації прийнятих у різних службових ситуаціях рішень.

Післядипломна освіта поліцейських це спеціалізоване вдосконалення освіти та професійної підготовки особи шляхом поглиблення, розширення і оновлення її професійних знань, умінь і навичок або отримання іншої спеціальності на основі здобутого раніше освітньо-кваліфікаційного рівня та практичного досвіду.

Навчання в процесі практичної діяльності (службова підготовка поліцейського) також повинна складатися з двох частин – теоретичної та практичної. Теоретична частина службової підготовки поліцейського має здійснюватись у вигляді сучасних форм навчання, роз’яснення актуальних службових питань і новел законодавства, усунення виявлених недоліків під час виконання службових обов’язків тощо. Практична частина реалізується у вигляді отримання необхідних практичних навичок та оволодіння найбільш сучасними й ефективними прийомами дій у різних службових ситуаціях.

Запропоновано розгалужену систему заходів удосконалення навчального процесу у ЗВО МВС України, спрямованих на формування професійних

компетенцій працівника поліції, за рахунок: 1) стимулювання позитивної мотивації до професійної діяльності шляхом оціночного аналізу ситуацій і явищ, звернення до особистісних цінностей та цілепокладань; 2) орієнтації нормативних дисциплін професійної підготовки майбутніх працівників поліції, оновлення й розширення їх змісту відповідно до сучасних запитів; 3) акценту на використання інтерактивних форм, методів та інноваційних засобів, що дозволяють активізувати пізнавальну діяльність шляхом моделювання ситуацій професійної діяльності.

Ключові слова: особистість поліцейського, формування особистості, правові та психологічні засади, професійна діяльність, освітній процес, освіта, підготовка, забезпечення, форми і методи удосконалення.

SUMMARY

Shvets D. V. Forming a Police Officer's Personality in Terms of Professional Training and Professional Activity: Legal and Psychological Aspects. – The qualification scientific work published as manuscript.

Dissertation for doctor of law degree by specialty 19.00.06 "Judicial Psychology". – Kharkiv National University of Internal Affairs, 2019.

Applying complex approach and modern cognitive methods, considering contemporary achievements of legal and psychological sciences on the systematic level, the dissertation ascertains, describes and explains the phenomenon of formation of the policeman's personality in Ukraine, defines psychological and legal basis of the related processes, predicts the trends of their transformation in present day conditions. As result, it formulates conceptual system of scientific positions on the essence, forms, types and means of the related support as well as main courses of their enhancement in law enforcement practice in general.

The dissertation researches present state of scientific works on the issues of formation of the policeman's personality in psychology and jurisprudence, which allows to ascertain complex character of the issue discussed, its substantial heuristic potential,

non-linear and integrative connections with other related scientific spheres possessing certain cognitive contradictions.

The dissertation defines a complex of objective and subjective circumstances determining scientific interest to the issue of psychological and legal bases of formation of the policeman's personality in Ukraine and as the result ascertains: failure to complete law enforcement reform and apparent stalling certain courses of the reform; high level of corruption in law enforcement organs; the lack of qualified personnel; deficiencies in the system of stuff selection and substantial drawbacks in the system of their professional preparation; the lack of attention to implementation of innovations in the sphere discussed; low level of material and technical supply of law enforcement system; deficiencies in engaging public potential for achieving goals of law enforcement activity; formalism in fulfilling law enforcement tasks, the lack of initiative and weak feedback connections in the system; methodological and practical deficiencies in implementation of foreign experience etc.

The dissertation defines methodological approaches to formation of the policeman's personality. The work presumes methodological pluralism as a ground for research of psychological and legal bases of formation of the policeman's personality in Ukraine, which allows to engage various methods, which may be combined on the complementarity bases applying systematic, cultural, anthropological, personally oriented, communicative, competitive, actionable and axiological approaches.

The dissertation examines personality of the law enforcement officer in conditions of social transformations. It elaborates classification criteria for identifying types and kinds of development of the personality of Ukrainian law enforcement officers of the future.

The dissertation analyses legal and psychological aspects of the police reform in Ukraine and abroad. The conclusion is drawn that efficient emerging of the police force in Ukraine may be promoted, firstly, by considering foreign experience of such reforms (including both positive experience and causes of negative transformations), secondly, by comprehensive elaboration and promotion of psychological support programs of

such reforms on the state level, considering their substantial significance and impact on general social situation in the country.

The dissertation systematizes psychological factors of formation of the policeman's personality in his/her professional activity. It analyses main psychological concepts uncovering the nature of development and transformation of personality, which are used for establishing grounds for researching issues of formation and development of the policeman's personality.

The dissertation examines professional identity as a condition for the policeman's self-realization. Professional identity is a complex, multicomponent and integrated characteristic of the personality containing social and personal components, which are defined by comprehending his/her affiliation with certain profession and certain professional community, existence of external and internal factors influencing successful realization of the specialist in his/her professional activity. During empirical research the dissertation analyzes policemen' experience at the stage of their professional training and at the time of their professional activity, defines dominative spheres of their personality and types of behavior.

The dissertation defines peculiarities of formation of the policeman's predictive competence as a process of mastering intellectual activity of acquiring version of legal situations based on a field situation applying the following methods and techniques: extrapolation, modeling and expert assessment, integrating basic prognosis (legal knowledge), prediction process (actions in social and legal surrounding) and selection of a prognosis (professional, social and personal significance).

The dissertation analyzes comprehension of psychological mechanisms of the policeman's readiness for innovative activity and copy-strategies aimed coping with stress in the context of the analysis of general mechanism of the policemen' prognosis competence. During the empirical research correlation among psychological peculiarities of cadets' anticipating ability, different levels of readiness for innovative activity and copy-strategies in situation of coping with stress was evaluated, recommendations for optimizing psychological component of educational and correctional work were proposed.

The dissertation analyzes the policemen's social intelligence, observational skills and reliability. Psychological mechanisms of the mentioned features, as a part of the policemen' general communicational competence, were analyzed. According to the results of empirical research of these features among the students, the work moves forwards a proposition to supplement initial professional training and education in higher educational institutions of the Ministry of Internal Affairs with social-psychological training, profiling and other technologies.

The dissertation formulates definitions of self-projecting and self-realization as special technologies of self-enhancement of the policeman's personality in the process of professiogenesis accompanied with simultaneous identifying of objective, tasks and functions, along with analysis of the mechanism of formation and development in various types of situations.

The dissertation systematizes the range of existing methods and related tools and techniques of self-regulation of psychological states; psychological self-regulation holds a leading position among them. Its structure encompasses two main methods: active nervous and muscle relaxation and autogenic training. The dissertation analyzes several concrete modifications of the related methods and their efficiency. The work draws a conclusion about an ability to improve policemen' psychological resistance in stress situations by mastering and regular application of techniques of psychological regulating training.

The dissertation proposes a complex scientific positions on the content, structure and legal bases of the policemen professional training as a system of organizational measures aimed mainly at formation of the policemen' professional orientation and development, enhancing the level of their professional legal consciousness and legal culture, obtaining new specialized knowledge, skills, abilities, which facilitate fulfilling their professional duties in strict, timely, objective manner in accordance with legislative norms in force and professional ethics, the needs of society and the state.

The dissertation systematizes European and global standards in organizing education of the police. On this basis it substantiates that initial police training should last not less than 1-2 years, and cadets' education should last not less than 4 years, since

only specialized complete higher legal education is able to facilitate formation and development of competence indispensable for securing rights and freedoms of a person, crime counteraction, ensuring public safety and order at a due professional level. The work emphasizes the necessity to secure specialized (initially police) educative institution for preparing police personnel according to the leading European trends.

The dissertation formulates the notion, studies content, system and legal support of policemen' professional preparation in Ukraine. It proves that from one side it is a professional activity of the authorized public agencies and services in the sphere of provision of educative services and providing practical skills, necessary for operational police service, from the other it is the policemen professional education designed to ensure a proper level of their professional qualification indispensable for their efficient service in future.

The dissertation analyzes the system of the policemen' initial professional, advanced, refresher and service training in Ukraine.

Initial training of personnel for law enforcement agencies encompasses two components: practical and theoretical. Theoretical component is aimed at providing the student with necessary knowledge base of the future professional and formation a certain worldview of a person. Practical component provides a future law enforcement officer with a certain range of skills and techniques necessary for immediate fulfilment of his/her professional duties and facilitate efficient fulfilment of professional tasks in different service situations.

The policemen post-graduate education is a specialized enhancement of education and professional training of a person by improving, enhancing and refreshing his/her professional knowledge, skills and techniques or obtaining other specialty based on the previously acquired educational-qualification level and practical experience.

Education in the process of professional activity (service police training) also should encompass two components – theoretical and practical. Theoretical component of the police service training should engage contemporary forms of education, explaining urgent service issues and novel pieces of legislation, eliminating drawbacks emerged in the time of fulfilling professional duties etc. The practical component

encompasses obtaining necessary practical skills and mastering the latest and the most efficient techniques of operation in different service situations.

The dissertation proposes a vast system of measures for enhancing education process in higher educational institution of the Ministry of Internal Affairs of Ukraine, aimed at formation policeman's professional competence by: 1) stimulation of positive motivation for professional activity through assessing analysis of situations and events, addressing personal values and goal-setting; 2) orientation of the core disciplines of professional police training, refreshing and enhancing their content according to the contemporary needs; 3) emphasizing engaging interactive forms, methods and innovative techniques allowing to enhance cognitive performance by modeling situations of professional activity.

Key words: police officer's personality, personality formation, legal and psychological principles, professional activity, teaching and learning process, education, training, provision, forms and methods of improvement.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Монографія

1. Швець Д. В. Психологічні та правові засади формування особистості поліцейського в Україні: монографія / МВС України, Харківський нац. ун-т внутрішніх справ. Харків: Майдан, 2018. 518 с.

Статті в наукових фахових виданнях України

1. Швець Д. В. Реформування поліцейських органів зарубіжних країн: правовий та психологічний аспекти. *Право і безпека.* 2016. № 4 (63). С. 162–169.

2. Швець Д. В. Чинники особистісного розвитку правоохоронця в умовах навчання у ВНЗ. *Психологічний часопис.* 2016. № 2 (4). С. 121–131.

3. Швець Д. В., Бойко-Бузиль Ю. Ю. Управлінське рішення як продукт діяльності керівників органів і підрозділів МВС України. *Право і безпека.* 2016. № 3 (62). С. 120–125.

4. Швець Д. В. Наукові підходи до проблеми розвитку особистості у сучасних українських та зарубіжних психологічних дослідженнях. *Актуальні проблеми психології*: зб. наук. праць Ін-ту психології імені Г. С. Костюка НАПН України. Київ: ДП «Інформ.-аналіт. Агентство», 2016. Т. 10: Психологія навчання. Генетична психологія. Медична психологія. Вип. 29. С. 207–219.

5. Швець Д. В. Гарантії професійної діяльності поліцейських. *Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ.* 2017. № 4 (79). С. 15–25.

6. Швець Д. В., Бойко-Бузиль Ю. Ю. Професіоналізм діяльності та особистості керівників органів і підрозділів МВС України. *Право і безпека.* 2017. № 1 (64). С. 119–124.

7. Швець Д. В. Навчання в процесі практичної діяльності (службова підготовка поліцейського) як втілення еволюційного характеру формування особистості поліцейського в Україні. *Право і безпека.* 2017. № 4 (67). С. 149–159.

8. Швець Д. В. Первинна професійна підготовка як необхідна правова вимога до підготовки поліцейських. *Право і безпека*. 2017. № 3 (66). С. 103–112.

9. Швець Д. В. Підвищення кваліфікації та перепідготовка (додаткова професійна освіта) як чинники формування професіоналізму поліцейського. *Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна. Серія: «Право».* 2017. Вип. 24. С. 15–18.

10. Швець Д. В. Поняття, зміст та функції професійної підготовки поліцейського в Україні. *Форум права.* 2017. № 5. С. 441–446. URL: http://nbuv.gov.ua/jpdf/FP_index.htm_2017_5_69.pdf

11. Швець Д. В. Юридична складова професійної підготовки поліцейських як необхідна умова їх професіогенезу. *Вісник Кримінологічної асоціації України.* 2017. № 2 (16). С. 55–65.

12. Швець Д. В. Копінг-поведінка майбутніх правоохоронців у контексті прогностичної компетентності. *Актуальні проблеми психології*: зб. наук. праць Ін-ту психології імені Г. С. Костюка НАПН України. 2017. Т. 6, вип. 13. С. 188–197.

13. Швець Д. В. Взаємозв'язок правосвідомості і моралі в діяльності працівників поліції України як чинник протидії професійній деформації. *Науковий вісник Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ*. 2018. № 1. С. 16–22.

14. Швець Д., Сокуренко В., Уваров В. Прогностична компетентність правоохоронців у контексті їхньої готовності до інноваційної діяльності. *Science and Education (Наука і Освіта).* 2018. № 3. С. 85–91.

15. Швець Д. В. Особливості професійної підготовки поліцейських: порівняльний аналіз. *Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна. Серія: «Право».* 2018. Вип. 25. С. 14–17.

16. Швець Д. В. Сутність та специфіка професійної підготовки поліцейських. *Право і суспільство*. 2018. № 3. С. 217–223. URL: http://pravoisuspilstvo.org.ua/archive/2018/3_2018/part_1/40.pdf

17. Швець Д. В. Формування особистості поліцейського в умовах вищої професійної освіти. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: «Право»*. 2018. Т. 2, вип. 49. С. 90–93. URL: http://www.visnyk-juris.uzhnu.uz.ua/file/No.49/part_2/23.pdf

Статті в зарубіжних наукових періодичних виданнях

1. Швець Д. В. Психологические составляющие трансформационных процессов в полицейских структурах. *Право. Экономика. Психология.* 2017. № 1. С. 79–85.

2. Швець Д. В. Проблема прогностичекой компетентности правоохранителей. *Педагогическое мастерство.* 2017. № 3. С. 55–63.

3. Швец Д. Нормативно-правовые основы профессиональной подготовки полицейских в Украине. *Legea si viata.* 2018. Mai (№ 5/2). С. 205–209.

4. Швець Д. Проблеми вдосконалення теоретико-правових засад і практики організації професійної підготовки поліцейського. *Jurnalul juridic national: teorie şi practică.* 2018. № 2, ч. 1 (Aprilie). С. 78–82.

5. Швец Д. Система субъектов профессиональной подготовки полицейских в Украине на современном этапе. *Legea si viata.* 2018. № 12/2 (Decembrie). P. 148–153.

Опубліковані праці апробаційного характеру

1. Швець Д. В. Вимоги до кандидатів на службу в поліції у контексті реалізації права на працю та забезпечення професійного формування особистості поліцейського. *Сфера дії трудового права та права соціального забезпечення*: матеріали V Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Харків, 28 жовт. 2016 р.) / МВС України, Харківський нац. ун-т внутрішніх справ. Харків: ХНУВС, 2016. С. 52–55.

2. Швець Д. В. Використання закордонного досвіду в системі підготовки кадрів для органів і підрозділів Національної поліції України. *Сучасні проблеми правового, економічного та соціального розвитку держави:* тези доповідей V Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 18 листоп. 2016 р.) / МВС України, Харківський нац. ун-т внутрішніх справ. Харків. 2016. С. 238–241.

3. Швець Д. В. Європейський вектор правового виховання. *Правоохоронна функція держави: теоретико-методологічні та історико-правові проблеми:* тези доповідей міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 25 листоп. 2016 р.) / МВС України, МОН України, Харківський нац. ун-т внутрішніх справ. Харків, 2016. С. 373–378.

4. Швець Д. В. Прогностична компетентність як чинник ефективності професійної діяльності майбутніх правоохоронців. *Inovačné výskum v oblasti sociológie, psychológie a politológie:* Zborník z medzinárodná vedecko-practická konferencia (Sládkovičovo, Slovenská Republika, 10–11 marca 2017 r.). Sládkovičovo: Vysoká škola Danubius, 2017. С. 155–158.

5. Швець Д. В. Психічна стійкість працівника поліції як основа готовності до службової діяльності в екстремальних ситуаціях. *Особистість, суспільство, закон : психологічні проблеми та шляхи їх розв'язання*: тези доповідей міжнар. наук.-практ. конф., присвяченої пам'яті проф. С. П. Бочарової (м. Харків, 30 берез. 2017 р.) / МВС України, Харківський нац. ун-т внутрішніх справ; Ін-т психології імені Г. С. Костюка Нац. академії пед. наук України; Консультативна місія ЄС в Україні. Харків: ХНУВС, 2017. С. 226–229.

6. Швець Д. В. Співвідношення професійної ідентичності та професійних криз на етапі фахової підготовки курсантів ВНЗ МВС України. *Психологічні та педагогічні проблеми професійної освіти та патріотичного виховання персоналу системи МВС України*: тези доповідей наук.-практ. конф. (м. Харків, 07 квіт. 2017 р.) / МВС України, Харківський нац. ун-т внутрішніх справ. Харків: ХНУВС, 2017. С. 221–225.

7. Швець Д. В. Проблеми здійснення професійного відбору майбутніх поліцейських. *Підготовка поліцейських в умовах реформування системи МВС України*: зб. матеріалів конф. (м. Харків, 21 квіт. 2017 р.) / МВС України, Харківський нац. ун-т внутрішніх справ. Харків: ХНУВС, 2017. С. 283–286.

8. Швець Д. В. Захист прав і свобод людини та громадянина – пріоритет діяльності Національної поліції України. *Правоохоронна функція держави : теоретико-методологічні та історико-правові проблеми*: тези доповідей Круглого столу (м. Харків, 27 жовт. 2017 р.) / МВС України, Харківський нац. ун-т внутрішніх справ. Харків: ХНУВС, 2017. С. 13–15.

9. Швець Д. В. Мотивація як засіб підвищення професійності в Національній поліції. *Напрями розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення*: матеріали VI Всеукр. наук.-практ. конф., присвяченої 25-річчю кафедри трудового та господарського права Харківського нац. ун-ту внутрішніх справ (м. Харків, 03 листоп. 2017 р.) / за заг. ред. К. Ю. Мельника; МВС України, Харківський нац. ун-т внутрішніх справ. Харків: ХНУВС, 2017. С. 58–60.

10. Швець Д. В. Окремі проблеми кримінально процесу в умовах його реформування. *Сучасні тенденції розвитку криміналістики та кримінального*

процесу: тези доповідей міжнар. наук.-практ. конф. до 100-річчя від дня народження проф. М. В. Салтевського (м. Харків, 08 листоп. 2017 р.) / МВС України, Харківський нац. ун-т внутрішніх справ. Харків: ХНУВС, 2017. С. 241–242.

11. Швець Д. В. Державні механізми боротьби з кіберзлочинністю. *Актуальні питання протидії кіберзлочинності та торгівлі людьми*: зб. матеріалів Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Харків, 15 листоп. 2017 р.) / МВС України, Харківський нац. ун-т внутрішніх справ; Координатор проектів ОБСЄ в Україні. Харків: ХНУВС, 2017. С. 68–70.

12. Швець Д. В. Психологічні аспекти реформування поліції. *Підготовка охоронців правопорядку в Харкові (1917–2017 рр.)*: зб. наук. статей і тез доповідей на наук.-практ. конф. до 100-річчя підготовки охоронців правопорядку в Харкові (м. Харків, 25 листоп. 2017 р.) / МВС України, Харківський нац. ун-т внутрішніх справ. Харків: ХНУВС, 2017. С. 33–34.

13. Швець Д. В. Професійна соціалізація поліцейських в умовах реформування правоохоронної системи України. *Сучасні проблеми правового, економічного та соціального розвитку держави*: тези доповідей VI Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 01 груд. 2017 р.) / МВС України, Харківський нац. ун-т внутрішеіх справ. Харків: ХНУВС, 2017. С. 27–30.

14. Швець Д. В. Професійна надійність працівника поліції у проблематиці сучасної фахової освіти. *Психологічні та педагогічні проблеми професійної освіти та патріотичного виховання персоналу системи МВС України*: тези доповідей наук.-практ. конф. (м. Харків, 30 берез. 2018 р.) / МВС України, Харківський нац. ун-т внутрішніх справ. Харків. 2018. С. 101–104.

15. Швець Д. В. Особистість правоохоронця в умовах трансформаційних процесів правоохоронної галузі. *Бочаровські читання*: тези доповідей учасників міжнар. наук.-практ. конф., присвяченої 25-річчю підготовки психологів у Харківському нац. ун-ті внутрішніх справ (м. Харків, 13 квіт. 2018 р.) / МВС України, Харківський нац. ун-т внутрішніх справ. Харків. 2018. С. 298–304.

16. Швець Д. В. Стимулювання професійної діяльності поліцейського в Україні.*Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про*

державну службу та службу в правоохоронних органах: матеріали VII Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Харків, 16 листоп. 2018 р.). Харків: ХНУВС, 2018. С. 45–49.

17. Швець Д. В. Готовність до інноваційної діяльності в контексті професійної підготовки слідчих. *Актуальні питання досудового розслідування та тенденції розвитку криміналістичної методики*: тези доповідей Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Харків, 21 листоп. 2018 р.) / МВС України, Харківський нац. ун-т внутрішніх справ. Харків. 2018. С. 14–16.

18. Швець Д. В. Підходи до визначення психологічного портрету кіберзлочинця. *Актуальні питання протидії кіберзлочинності та торгівлі людьми*: зб. матеріалів Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Харків, 23 листоп. 2018 р.) / МВС України, Харківський нац. ун-т внутрішніх справ; Координатор проектів ОБСЄ в Україні. Харків: ХНУВС, 2018. С. 118–121.

19. Швець Д. В. Особливості професійної діяльності працівників кінологічних служб. *Шляхи покращення професійного рівня працівників кінологічних служб*: тези доповідей Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Харків, 14 груд. 2018 р.) / МВС України, Харківський нац. ун-т внутрішніх справ. Харків. 2018. С. 8–9.

20. Швець Д. В. Проблеми кадрового забезпечення інформаційно-аналітичних підрозділів Національної поліції України. *Застосування інформаційних технологій у діяльності НПУ*: матеріали наук.-практ. семінару (м. Харків, 21 груд. 2018 р.) / МВС України, Харківський нац. ун-т внутрішніх справ; Кафедра інформ. технологій. Харків: ХНУВС, 2018. С. 15–16.

21. Швець Д. В. Формування професійної спостережливості працівників патрульної поліції через навчання профайлінгу. *Підготовка поліцейських в умовах реформування системи МВС України*: зб. наук. праць / МВС України, Харківський нац. ун-т внутрішніх справ. Харків: ХНУВС, 2018. С. 136–139.

22. Швець Д. В. Надійність працівника поліції як детермінанта його професійності. *Психологічні та педагогічні проблеми професійної освіти та патріотичного виховання персоналу системи МВС України*: тези доповідей Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Харків, 05 квіт. 2019 р.) / МВС України, Харківський нац. ун-т внутрішніх справ. Харків. 2019. С. 155–158.

23. Швець Д. В. Підвищення якості підготовки працівників підрозділів ювенальної превенції як необхідна передумова захисту прав і свобод дітей. *Сучасна європейська поліцеїстика та можливості її використання в діяльності Національної поліції України*: зб. тез доповідей учасників міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 11 квіт. 2019 р.) / МВС України, Харківський нац. ун-т внутрішніх справ. Харків: ХНУВС, 2019. С. 29–31.

24. Швець Д. В. Основні напрями адаптації поліцейської діяльності до соціальних змін. *Правоохоронна функція держави: теоретико-методологічні та історико-правові проблеми:* тези доповідей учасників міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 17 трав. 2019 р.) / МВС України, Харківський нац. ун-т внутрішніх справ; Консультативна місія Європейського Союзу. Харків: ХНУВС, 2019. С. 11–12.

25. Швець Д. В. Місце дисципліни «Право інтелектуальної власності» в системі професійної підготовки кадрів для Національної поліції України. *Проблеми цивільного права та процесу*: тези доповідей учасників наук.-практ. конф., присвяченої світлій пам'яті Олександра Анатолійовича Пушкіна (м. Харків, 24 трав. 2019 р.) / МВС України, Харківський нац. ун-т внутрішніх справ; Харківський обл. осередок Всеукр. громадської організації «Асоціація цивілістів України». Харків: ХНУВС, 2019. С. 77–80.

26. Швець Д. В. Європейський досвід підготовки поліцейських та можливості його запровадження в Україні. *Правова наука і державотворення в Україні в контексті правової інтеграції*: матеріали XII Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Суми, 24–25 трав. 2019 р.) / МВС України, Харківський нац. ун-т внутрішніх справ; Сумська філія Харківського нац. ун-ту внутрішніх справ. Суми: Видавничий дім «Ельдорадо», 2019. С. 211–215.

27. Швець Д. В. Проблема формування конструктивних копінг-стратегій у контексті професійної підготовки поліцейських. *Особистість, суспільство, закон*: тези доповідей учасників міжнар. наук.-практ. конф., присвяченої пам'яті проф. С. П. Бочарової (м. Харків, 25 квіт. 2019 р.) / МВС України, Харківський нац. ун-т внутрішніх справ. Харків. 2019. С. 295–298.

28. Швець Д. В. Морально-психологічні особливості особистості юриста. *Концептуальні засади використання психологічних знань в судовій діяльності*: матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Чернівці, 31 трав. 2019 р.) / Мін-во освіти і науки України, Чернівецький нац. ун-т імені Юрія Федьковича, Юрид. факультет, кафедра юрид. психології. Чернівці. 2019. С. 335–339.

29. Швець Д. В. Особливості профорієнтаційної роботи та професійного відбору на службу в Національну поліцію України. *Підготовка поліцейських в умовах реформування системи МВС України:* зб. наук. праць / МВС України, Харківський нац. ун-т внутрішніх справ; Кафедра тактичної та спеціально-фізичної підготовки фак. № 2. Харків: ХНУВС, 2019. С. 75–79.

Праці, які додатково відображають наукові результати дисертації

1. Адміністративна діяльність органів поліції України: підручник / В. В. Сокуренко, О. І. Безпалова, О. В. Джафарова ін.; за заг. ред. В. В. Сокуренка; МВС України, Харківський нац. ун-т внутрішніх справ. Харків: ХНУВС, 2017. 432 с.

2. Адміністративна діяльність поліції у питаннях та відповідях: навч. посібник / за заг. ред. О. М. Бандурки; МВС України, Харківський нац. ун-т внутрішніх справ. Харків: ХНУВС, 2017. 240 с.

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

4. Управління органами Національної поліції України: підручник / О. М. Бандурка, О. І. Безпалова, О. В. Джафарова та ін.; передм. В. В. Сокуренка; за заг. ред. В. В. Сокуренка; МВС України, Харківський нац. ун-т внутрішніх справ. Харків: Стильна типографія, 2017. 580 с.

5. Психологія у професійній діяльності поліції: навч. посібник / О. О. Євдокімова, І. В. Жданова, Д. В. Швець та ін.; за заг. ред. В. В. Сокуренка. Харків: ХНУВС, 2018. 426 с.

ЗМІСТ

ВСТУП 23

РОЗДІЛ 1 ГНОСЕОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ФОРМУВАННЯ ОСОБИСТОСТІ ПОЛІЦЕЙСЬКОГО 37

1.1 Формування особистості поліцейського як об'єкт наукового аналізу 37

1.2 Методологічні підходи до формування особистості поліцейського 52

1.3 Особистість правоохоронця в умовах трансформації соціальних процесів . 70

1.4 Правові та психологічні аспекти реформування поліції в Україні та закордоном 85

Висновки до розділу 1 101

РОЗДІЛ 2 ПСИХОЛОГІЧНІ ЧИННИКИ ФОРМУВАННЯ ОСОБИСТОСТІ ПОЛІЦЕЙСЬКОГО У ПРОФЕСІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ 106

2.1 Професійна ідентичність як умова самореалізації поліцейського у професійній діяльності 106

2.2 Особливості прогностичної компетентності, готовності до інновацій та копінг-поведінки у поліцейських 119

2.3 Соціальний інтелект, спостережливість та надійність у поліцейських . 151

Висновки до розділу 2 173

РОЗДІЛ 3 ФОРМУВАННЯ І РОЗВИТОК ОСОБИСТОСТІ ПРАЦІВНИКА ПОЛІЦІЇ У ПРОЦЕСІ ПРОФЕСІОГЕНЕЗУ 182

3.1 Технології самовдосконалення особистості працівника поліції у процесі професіогенезу 182

3.2 Використання психологічних методів і засобів з метою формування і розвитку особистості поліцейського 201

3.3 Підготовка поліцейських як необхідна умова професіогенезу 227

Висновки до розділу 3 249

РОЗДІЛ 4 ПСИХОЛОГО-ПРАВОВІ ЗАСАДИ ОРГАНІЗАЦІЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ ТА ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПОЛІЦЕЙСЬКИХ В УКРАЇНІ 258

4.1 Європейські й світові стандарти організації поліцейської освіти 258

4.2 Поняття, зміст, система і правове забезпечення професійної підготовки поліцейських в Україні 280

4.3 Первинна професійна підготовка поліцейських в Україні..... 306

4.4 Підвищення кваліфікації, перепідготовка (додаткова професійна освіта) і службова підготовка поліцейських в Україні..... 328

Висновки до розділу 4 353

ВИСНОВКИ 363

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ..... 371

ДОДАТКИ 432

ВСТУП

Обгрунтування вибору теми дослідження. Національна поліція України являє собою новий державний правоохоронний орган. Відповідно до Закону України «Про Національну поліцію», метою її діяльності є реалізація державної політики у сфері захисту прав і свобод людини; протидії злочинності; забезпечення публічної безпеки і порядку. Національна поліція України побудована за зразком поліції передових західноєвропейських країн; працівники української поліції виконують службові завдання у тісній взаємодії з населенням, діють на основі неухильного дотримання законності, міжнародних правових стандартів. Службова діяльність поліцейських традиційно належить до складних видів професійної діяльності, вона супроводжується значними психофізіологічними і фізичними навантаженнями на працівників, багатьма чинниками ризику для їх життя і здоров'я, характеризується стресогенністю, необхідністю протидіяти кримінальному оточенню, застосовувати заходи фізичного впливу, зброю, спеціальні засоби тощо.

Сучасні тенденції формування і розвитку особистості поліцейського в умовах фахової підготовки та професійної діяльності відзначаються певними особливостями: постійними змінами та ускладненням змісту відомчої освіти, підвищенням рівня освітніх стандартів; актуалізацією питань національно-патріотичного виховання; розв'язанням складних професійно-педагогічних проблем, які вимагають інтеграції знань, практичних умінь і навичок суміжних наук – права, психології, економіки, педагогіки, соціології та ін.; широким впровадженням інформаційних технологій в освітній процес; врахуванням фізично-прикладної підготовки як необхідної компоненти такої освіти. Тому організація освітньо-виховного процесу у закладі вищої освіти зі специфічними умовами навчання має бути такою, щоб випускники могли не лише адаптуватися у швидко змінному професійно-орієнтованому середовищі, але й були здатними до перетворення цього середовища; володіли не лише загальними та спеціальними знаннями, але й уміли застосовувати їх у процесі професійної

діяльності; розвивалися як соціально орієнтована особистість, професіонал вищого ґатунку та правоохоронець не лише за освітою, а й за покликом серця.

Важливість наукової концептуалізації формування особистості поліцейського у посткризових умовах функціонування Української держави ґрунтується на ідеї наближення характеристик правоохоронної діяльності до змісту соціальних запитів. Протиріччя між можливостями правоохоронної системи і вимогами суспільства до її функціонування існують як через об'єктивні закономірності розвитку країни, так і через недоліки та прорахунки систем державного управління і забезпечення. Крім того, необхідність цільової розробки згаданої концепції, що враховує реальні можливості держави і суспільства, помилки і вади доктринальних підходів минулих років до організації й оптимізації правоохорони, зумовлює концептуально цілісний, узгоджений та керований вплив на відповідний детермінаційний комплекс з урахуванням специфіки внутрішньодержавних суспільних протиріч, а також потреб у реагуванні на швидкозмінні фактори розвитку суспільних процесів, прояви зовнішньої агресії щодо України, що підкріплюється внутрішньою підривною діяльністю окремих деструктивних сил.

Проблеми формування особистості фахівця, зокрема – правоохоронця, в умовах фахової підготовки та професійної діяльності постійно привертають увагу науковців – юристів і психологів. У багатьох своїх аспектах вони висвітлені у науковій літературі різних років. З урахуванням міждисциплінарного характеру проблеми її науковому аналізу присвячені праці вчених інших галузей знання, зокрема педагогіки, соціології, кримінології, криміналістики, оперативно-розшукової діяльності, теорії управління та низки інших наук, зокрема К. Абульханової-Славської, О. Абдулліна, В. Авер'янова, М. Ануфрієва, Д. Александрова, В. Андросюка, О. Асмолова, О. Бандурки, В. Барка, Р. Бернса, В. Бесчастного, В. Білоуса, Е. Біттнера, М. Бобневої, А. Бойка, В. Вакуленка, В. Венедиктова, М. Вербенського, О. Газмана, Р. Гесснера, Р. Драфта, П. Друкера, О. Євдокімової, А. Журавльова, О. Землянської, М. Іншина, Л. Казміренко, В. Капшина, З. Кісіль, І. Клименка, К. Клокарса, О. Колесник, М. Коляди,

В. Коновалової, О. Користіна, М. Корнієнка, М. Костицького, Т. Кочетової, В. Криволапчука, О. Кудерміної, В. Кудрявцева, Б. Курашвілі, В. Лапшиної, В. Леонарда, Д. Леонтьєва, О. Леонтьєва, І. Лернера, О. Литвинова, Б. Ломова, М. Лошицького, В. Лунєєва, М. Магомед-Емінова, С. Максименка, О. Малиновського, А. Маслоу, Г. Матусовського, В. Медведєва, В. Менделевича, О. Музичука, В. Мясіщева, У. Овертона, Г. Олпорта, І. Охріменка, Є. Пенькова, М. Пихтіна, Е. Півчевича, В. Плішкіна, Я. Посохової, К. Роджерса, Р. Рорті, Р. Роудза, С. Рубінштейна, О. Слободян, В. Сокуренка, Х. Стивенса, В. Тація, О. Тімченка, А. Ухтомського, О. Федоренко, Д. Форда, М. Хайдеггера, Х. Херцога, О. Цільмак, В. Чернєя, С. Чернявського, В. Ядова, С. Яковенка, О. Ярмиша та інших.

Незважаючи на складність та неоднозначність трактування феномену особистості у психології, а також на відсутність єдиної загальновизнаної концепції, у результаті досліджень, що проводилися за останні півстоліття названими вище та іншими фахівцями, у науковій літературі наданий розгорнутий понятійно-класифікаційний опис особистості як інтегрального соціального, правового і психологічного феномену. У психолого-правових роботах визначено її складники; цілі і завдання формування та розвитку; сформульовано інші концептуальні положення, які у сукупності складають цілісну теоретичну модель, елементом якої є особистість поліцейського. Сукупність наукових ідей щодо останньої становить конструктивно-цілісний, орієнтований безпосередньо на її практично-перетворювальну функцію комплекс знань, іманентно властивих предмету науки юридичної психології.

Отже, розробка загальнотеоретичних засад юридико-психологічного забезпечення формування особистості поліцейського з урахуванням мінливих економічних, соціальних, політичних і правових реалій, умов життя сучасної України є актуальною науковою проблемою, що має бути розглянута з позицій спадкоємності наукових підходів з одночасним розвитком та оновленням понятійно-категоріального апарату і методологічного інструментарію юридико-психологічного дослідження. Важливим є також питання удосконалення

поліцейської підготовки, а також оптимізації освітньої діяльності у закладах зі специфічними умовами навчання. Вищезазначений комплекс обставин і зумовив вибір теми дослідження та його основні напрями.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Тема дисертаційного дослідження узгоджується з положеннями Стратегії сталого розвитку «Україна – 2020», схваленої Указом Президента України від 12 січня 2015 р. № 5/2015 (р. 4); Національної стратегії у сфері прав людини, затвердженої Указом Президента України від 25 серпня 2015 р. № 501/2015 (р. 4); Переліку пріоритетних напрямів наукового забезпечення діяльності органів внутрішніх справ України на період 2015–2019 років, затвердженого наказом МВС України від 16 березня 2015 р. у № 275 (п. 5.16 додатку 5). Роботу виконано у контексті наукових досліджень Харківського національного університету внутрішніх справ за напрямом «Психологічне, педагогічне та соціологічне забезпечення правоохоронної діяльності» (Державний реєстраційний номер 0113U008196).

Тему дисертації затверджено Вченою радою Харківського національного університету внутрішніх справ 27 грудня 2016 року (протокол № 13).

Мета і завдання дослідження. *Метою* дослідження є науковий синтез концептуально оформлених знань про юридико-психологічні засади формування особистості поліцейського в умовах фахової підготовки та професійної діяльності в Україні як системи наукових положень про сутність, форми, види і засоби відповідного забезпечення, а також основні напрями його удосконалення у правоохоронній практиці в цілому.

Для досягнення поставленої мети необхідно вирішити наступні *завдання:*

– узагальнити сучасний стан наукових досліджень проблем формування особистості поліцейського у психології та правознавстві;

– визначити методологічні підходи до професійного становлення поліцейського в сучасних умовах;

– охарактеризувати особистість правоохоронця в умовах трансформації соціальних процесів;

– узагальнити юридико-психологічні особливості реформування поліції в Україні та в інших країнах;

– висвітлити сутність професійної ідентичності як умови самореалізації поліцейського у професійній діяльності;

– визначити особливості прогностичної компетентності, готовності до інновацій та копінг-поведінки у поліцейських;

– охарактеризувати такі якості як соціальний інтелект, спостережливість та надійність у поліцейських;

– систематизувати технології самовдосконалення особистості працівника поліції у процесі професіогенезу;

– висвітлити досвід використання психологічних методів і засобів з метою формування і розвитку особистості поліцейського;

– визначити юридико-психологічні засади організації фахової підготовки поліцейських як етапу професіогенезу;

– систематизувати європейські й світові стандарти організації поліцейської освіти;

– сформулювати поняття, розглянути зміст, систему і правове забезпечення професійної підготовки поліцейських в Україні;

– виявити особливості системи первинної професійної підготовки поліцейських в Україні;

– визначити сутнісний зміст післядипломної освіти, перепідготовки, службової підготовки поліцейських в Україні та окреслити напрями удосконалення їх юридико-психологічного забезпечення.

Об'єктом дослідження є суспільні відносини у сфері юридико-психологічного забезпечення поліцейської діяльності в Україні.

Предметом дослідження є психологічні та правові засади формування і розвитку особистості поліцейського в Україні.

Методи дослідження. Методологічною основою дослідження є діалектичний метод наукового пізнання, що дає змогу розглядати правові, психологічні, функціональні, організаційні та процедурні засади формування

особистості поліцейського в Україні у їх розвитку, взаємозв'язку та взаємовпливові.

На даному методологічному фундаменті у дисертації застосовуються окремі наукові методи пізнання. За допомогою *логіко-семантичного* методу поглиблено понятійний апарат теорії формування особистості (підрозділи 1.1–1.3), визначено сутність, особливості та значення основних чинників формування особистості поліцейського (розділ 2). Із використанням *системно-структурного* методу досліджено процеси формування і розвитку особистості працівника поліції у процесі професіогенезу (розділ 3). *Системно-функціональний* метод застосовано для вивчення проблем формування і розвитку особистості поліцейського у процесі навчання та під час практичної діяльності (розділи 2, 3). *Історико-правовий*, *порівняльно-правовий* та *логіко-нормативний* методи використано для ретроспективного аналізу стану організації та здійснення різних видів підготовки поліцейських в Україні та за кордоном (підрозділи 1.3, 1.4, 4.1–4.4). Психологічні методи дослідження (*тестування*, *анкетування*, *опитування* тощо) використано для здійснення експериментальної перевірки сформульованих проблемних завдань, пов'язаних із предметом дослідження (розділи 2, 3). *Структурно-логічний* метод застосовано для визначення основних напрямів удосконалення та оптимізації юридико-психологічних засад формування особистості поліцейського в умовах фахової підготовки та професійної діяльності (підрозділи 4.2–4.4, висновки).

Емпіричну базу дослідження становлять: узагальнення матеріалів опитування 416 курсантів, 1208 слухачів курсів первинної професійної підготовки поліцейських Інституту післядипломної освіти Харківського національного університету внутрішніх справ; результати узагальнення проведених анкетувань 136 працівників органів поліції з усіх областей України; зведені дані вивчення 126 матеріалів службових розслідувань за фактами дисциплінарних порушень серед особового складу Національної поліції України; узагальнення результатів діяльності підрозділів кадрового забезпечення та підрозділів з питань психологічного забезпечення Національної поліції України за 2014–2018 роки;

аналітичні матеріали Генеральної прокуратури України, Міністерства внутрішніх справ України, Державної судової адміністрації та інших правоохоронних відомств за 2002–2018 роки. Під час підготовки дисертації використано й власний досвід роботи, у тому числі на керівних посадах в закладах вищої освіти МВС України, а також результати безпосереднього ознайомлення з особливостями системи професійного навчання поліцейських в Україні та за кордоном.

Наукова новизна отриманих результатів полягає в тому, що у дисертації комплексно, з використанням сучасних методів пізнання, урахуванням новітніх досягнень правової та психологічної наук на системному рівні опрацювання виявлено, описано і пояснено феномен формування особистості поліцейського в Україні, визначено юридико-психологічні засади відповідних процесів, спрогнозовано тенденції їх трансформації в умовах сьогодення. У результаті проведеного дослідження сформульовано низку нових наукових положень та висновків, запропонованих особисто здобувачем. Основні з них такі:

вперше:

– визначено комплекс об'єктивно-суб'єктивних обставин, що детермінують науковий інтерес до проблеми психологічних і правових засад формування особистості поліцейського в Україні, внаслідок чого констатовано: незавершеність реформи правоохоронної системи та відверте «буксування» її за певними напрямами; високий рівень корупції в правоохоронних органах; брак кваліфікованих кадрів; недосконаліть системи підбору кадрів та значні вади в системі їх професійної підготовки; недостатність увага до впровадження інноваційних змін у вказаній сфері; низький рівень матеріально-технічного забезпечення правоохоронної системи; недостатність використання потенціалу громадськості у досягненні цілей правоохоронної діяльності; формалізм у виконанні правоохоронних завдань, відсутність ініціативності та слабкі зворотні зв'язки в системі; недоліки методологічного і практичного характеру під час запровадження досвіду інших країн;

– запропоновано комплекс наукових положень щодо змісту, структури і правових засад професійної підготовки поліцейських як системи організаційних

заходів, основною метою якої є формування професійної спрямованості, розвитку поліцейських як професіоналів, підвищення рівня їх професійної правової свідомості та правової культури, отримання ними нових спеціальних знань, навичок, умінь, які дозволять чітко, оперативно, неупереджено виконувати свої професійні обов'язки, відповідно до норм чинного законодавства та професійної етики, ґрунтуючись на потребах суспільства та держави;

– визначено зміст первинної підготовки кадрів для Національної поліції України: з одного боку, це професійна діяльність уповноважених державних органів і служб щодо надання освітніх послуг та прищеплення практичних навичок, які будуть використовуватись поліцейськими на практиці, з іншого – професійне навчання поліцейських, що забезпечуватиме відповідний рівень їх професійної кваліфікації, який буде необхідним для продуктивної поліцейської діяльності у перспективі;

– запропоновано науковий опис моделі післядипломної освіти поліцейських як спеціалізованого вдосконалення освіти та професійної підготовки особи шляхом поглиблення, розширення і оновлення її професійних знань, умінь і навичок або отримання іншої спеціальності на основі здобутого раніше освітньо-кваліфікаційного рівня та практичного досвіду;

– надано характеристику організаційній моделі службової підготовки поліцейського як системи заходів, спрямованих на закріплення й оновлення необхідних знань, умінь і навичок працівника поліції з урахуванням оперативної обстановки, специфіки та профілю його оперативно-службової діяльності. Вказана модель складається з двох частин – теоретичної та практичної, яким надано науковий опис;

– запропоновано розгалужену систему заходів удосконалення освітнього процесу у закладах вищої освіти МВС України, спрямованих на формування професійних компетенцій працівника поліції, за рахунок: 1) стимулювання позитивної мотивації до професійної діяльності шляхом оціночного аналізу ситуацій і явищ, звернення до особистісних цінностей та цілепокладань; 2) орієнтації нормативних дисциплін професійної підготовки майбутніх

працівників поліції, оновлення й розширення їх змісту відповідно до сучасних запитів; 3) акценту на використання інтерактивних форм, методів та інноваційних засобів, що дозволяють активізувати пізнавальну діяльність шляхом моделювання ситуацій професійної діяльності;

удосконалено:

– класифікацію типів і видів розвитку особистості у прив'язці до кластера майбутніх правоохоронців України. Запропонована модель є результатом критичного аналізу основних теорій, що пояснюють природу розвитку та змінювання особистості, і характеризується такими ознаками як: цілеспрямованість, її зв'язок із зовнішнім середовищем, поліелементність, повноструктурність, ієрархічність побудови, взаємодія між елементами системи та наявність синергетичних зв'язків (потоків) між ними;

– розуміння професійної ідентичності як складної, багатокомпонентної та інтегративною характеристики особистості, в структурі якої міститься соціальний та особистісний компоненти, які визначаються усвідомленням своєї приналежності до певної професії і певного професійного співтовариства, наявністю зовнішніх та внутрішніх чинників, які сприяють успішній реалізації фахівця в професійній діяльності. В ході емпіричного дослідження проаналізовано переживання поліцейських як на етапі їх професійної підготовки, так і в період їх професійної діяльності, визначено домінуючі сфери особистості і типи поведінки;

– розуміння формування прогностичних здібностей майбутнього правоохоронця як процесу оволодіння інтелектуальною діяльністю, яка полягає в отриманні на основі фактичних даних версії правової ситуації на основі екстраполяції, моделювання і експертної оцінки, інтегруючи базовий прогноз (правові знання), процес прогнозування (дії в соціальному і правовому середовищі) і вибір прогнозу (професійні, соціальні та персональні значення);

– наукове положення про місце і роль мотиваційного компонента у формуванні особистості поліцейського на підставі аналізу функцій, що їх виконує мотиваційна сфера особистості (орієнтуюча, спонукальна, спрямовуюча,

стимулююча, мобілізуюча, контролююча), етапності розгортання мотиваційної готовності (професійно-орієнтаційний, гносеологічний і коригуючий), а також основних мотиваторів;

– систему аргументів на користь того, що первинна підготовка поліцейського повинна тривати не менше 1–2 років, а навчання курсантів – не менше 4 років, адже саме спеціальна повна юридична освіта здатна забезпечити формування і розвиток таких компетенцій, які потрібні для охорони прав і свобод людини, протидії злочинності, забезпечення публічної безпеки і порядку на достатньому професійному рівні. Серед вказаних аргументів акцентовано увагу на такому загальноєвропейському тренді як збереження спеціалізованих (суто поліцейських) інституцій підготовки кадрів;

дістало подальший розвиток:

– оцінка стану наукової розробленості у психології та правознавстві питань формування особистості поліцейського в умовах фахової підготовки та професійної діяльності в Україні, на підставі чого констатовано комплексний характер названої проблематики, її значний евристичний потенціал, нелінійний та інтегративний зміст зв’язків із суміжними науковими полями, яким притаманні певні когнітивні протиріччя;

– система аргументів на користь методологічного плюралізму, як основи методології дослідження психологічних і правових засад формування особистості поліцейського в Україні, який припускає можливість виправданого використання різноманітних методів, що можуть поєднуватись між собою на засадах доповнюваності в рамках системного, культурологічного, антропологічного, особистісно-зорієнтованого, компетентнісного, діяльнісного та аксіологічного підходів;

– розуміння психологічних механізмів формування готовності до інноваційної діяльності, а також конструктивних копінг-стратегій у загальному механізмі прогностичної компетентності поліцейських. У ході емпіричного дослідження психологічних особливостей антиципаційної спроможності курсантів з різним рівнем готовності до інноваційної діяльності, а також

емпіричного вивчення копінг-стратегій були оцінені відповідні кореляції, а також запропоновані рекомендації з оптимізації психологічної складової виховної та корекційної роботи;

– розуміння психологічних механізмів формування соціального інтелекту, спостережливості й професійної надійності у загальному механізмі комунікативної компетентності поліцейських. За результатами емпіричного дослідження цих якостей у слухачів запропоновано впровадження соціально-психологічного тренінгу, профайлінгу та інших технологій на курсах первинної професійної підготовки та під час навчання у закладах вищої освіти МВС України;

– формулювання дефініцій самопроектування і самоздійснення, як особливих технологій самовдосконалення особистості працівника поліції у процесі професіогенезу з одночасним визначенням мети, завдань і функцій, а також аналізом механізмів формування та розвитку у ситуаціях різного типу.

Практичне значення отриманих результатів полягає в тому, що матеріали дослідження впроваджено та може бути використано у:

– *науково-дослідній сфері* – як цілісне знання про правові та психологічні засади формування і розвитку особистості поліцейського в Україні та можуть бути основою для подальшої розробки відповідних проблем (акт Кримінологічної асоціації України від 10 червня 2019 р.);

– *правотворчості* – для підготовки й уточнення низки законодавчих та підзаконних актів у сфері фахової підготовки та професійної діяльності поліцейських в Україні (довідка Інституту законодавства Верховної Ради України від 28 грудня 2018 р. № 22/622-1-15);

– *правозастосовній діяльності* – для підвищення ефективності процесів і процедур фахової підготовки та професійної діяльності поліцейських в Україні (довідки про впровадження результатів дисертаційного дослідження Департаменту персоналу, організації освітньої та наукової діяльності МВС України, Національної поліції України, Головного управління Національної поліції України в Харківській області);

– *освітньому процесі* – при підготовці підручників та навчальних посібників із дисциплін «Психологія», «Юридична психологія», «Педагогіка» тощо (акти впровадження результатів наукового дослідження Харківського національного університету внутрішніх справ від 21 червня 2019 р., Національної академії внутрішніх справ від 02 вересня 2019 р.).

Особистий внесок здобувача. Дисертаційне дослідження виконано здобувачем самостійно, сформульовані положення і висновки обґрунтовано на основі особистих досліджень автора. У співавторстві з професорами В. Сокуренком, В. Уваровим і доцентом Ю. Бойко-Бузиль опубліковано три наукові статті (дисертантом розроблено основну частину і висновки, частка – 70 %). У процесі одержання нових наукових результатів наукові розробки інших дослідників не використовувалися.

Апробація матеріалів дисертації. Підсумки розробки проблеми в цілому, окремих її аспектів, одержані узагальнення і висновки оприлюднені на наступних всеукраїнських і міжнародних науково-практичних конференціях, зокрема: «Сфера дії трудового права та права соціального забезпечення» (м. Харків, 26 жовтня 2016 р.); «Сучасні проблеми правового, економічного та соціального розвитку держави» (м. Харків, 18 листопада 2016 р.); «Правоохоронна функція держави: теоретико-методологічні та історико-правові проблеми» (м. Харків, 25 листопада 2016 р.); «Inovačné výskum v oblasti sociológie, psychológie a politológie» (Sládkovičovo, Slovenská republika, 10-11 marca 2017 r.); «Особистість, суспільство, закон: психологічні проблеми та шляхи їх розв'язання» (м. Харків, 30 березня 2017 р.); «Психологічні та педагогічні проблеми професійної освіти та патріотичного виховання персоналу системи МВС України» (м. Харків, 07 квітня 2017 р.); «Підготовка поліцейських в умовах реформування системи МВС України» (м. Харків, 21 квітня 2017 р.); «Правоохоронна функція держави: теоретико-методологічні та історико-правові проблеми» (м. Харків, 27 жовтня 2017 р.); «Напрями розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення» (м. Харків, 03 листопада 2017 р.); «Сучасні тенденції розвитку криміналістики та кримінального процесу» (м. Харків,

08 листопада 2017 р.); «Актуальні питання протидії кіберзлочинності та торгівлі людьми» (м. Харків, 15 листопада 2017 р.); «Підготовка охоронців правопорядку в Харкові (1917–2017 рр.)» (м. Харків, 25 листопада 2017 р.); «Сучасні проблеми правового, економічного та соціального розвитку держави» (м. Харків, 01 грудня 2017 р.); «Психологічні та педагогічні проблеми професійної освіти та патріотичного виховання персоналу системи МВС України» (м. Харків, 30 березня 2018 р.); «Бочаровські читання» (м. Харків, 13 квітня 2018 р.); «Підготовка поліцейських в умовах реформування системи МВС України» (м. Харків, 24 травня 2018 р.); «Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах» (м. Харків, 16 листопада 2018 р.); «Актуальні питання досудового розслідування та тенденції розвитку криміналістичної методики» (м. Харків, 21 листопада 2018 р.); «Актуальні питання протидії кіберзлочинності та торгівлі людьми» (м. Харків, 23 листопада 2018 р.); «Сучасні проблеми правового, економічного та соціального розвитку держави» (м. Харків, 30 листопада 2018 р.); «Шляхи покращення професійного рівня працівників кінологічних служб» (м. Харків, 14 грудня 2018 р.); «Застосування інформаційних технологій у діяльності НПУ» (м. Харків, 21 грудня 2018 р.); «Підготовка поліцейських в умовах реформування системи МВС України» (м. Харків, 02 квітня 2019 р.); «Психологічні та педагогічні проблеми професійної освіти та патріотичного виховання персоналу системи МВС України» (м. Харків, 05 квітня 2019 р.); «Сучасна європейська поліцеїстика та можливості її використання в діяльності Національної поліції України» (м. Харків, 11 квітня 2019 р.); «Особистість, суспільство, закон» (м. Харків, 25 квітня 2019 р.); «Правоохоронна функція держави: теоретико-методологічні та історико-правові проблеми» (м. Харків, 17 травня 2019 р.); «Проблеми цивільного права та процесу» (м. Харків, 24 травня 2019 р.); «Правова наука і державотворення в Україні в контексті правової інтеграції» (м. Суми, 24–25 травня 2019 р.); «Концептуальні засади використання психологічних знань в судовій діяльності» (м. Чернівці, 31 травня 2019 р.).

Структура та обсяг дисертації. Дисертація складається із анотації, переліку умовних позначень, вступу, чотирьох розділів, які об’єднують 14 підрозділів, висновків, списку використаних джерел (611 найменувань на 61 сторінці) та додатків (на 23 сторінках). Загальний обсяг дисертації становить 454 сторінки, з яких основний текст дисертації займає 351 сторінку.

РОЗДІЛ 1
ГНОСЕОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ФОРМУВАННЯ ОСОБИСТОСТІ ПОЛІЦЕЙСЬКОГО

1.1 Формування особистості поліцейського як об’єкт наукового аналізу

Аналізуючи результати різних наукових досліджень щодо тематики формування особистості поліцейського, можна стверджувати, що означена проблема викликає неабияке зацікавлення фахівців, особливо в контексті поліцейської реформи в Україні. Проте, комплексного монографічного дослідження психологічних та правових засад формування особистості поліцейського в Україні у сучасних умовах здійснено не було.

З метою здійснення всебічного та повного дослідження проблеми формування особистості поліцейського необхідно акцентувати увагу на поняттях «особистість» та «формування особистості». Як зазначають В. Медведєв та О. Левенець, аналіз наукових даних, наявних у працях знаних психологів, свідчить про необхідність визначення особистості як складної системи, у якій диференційовано та інтегровано різноманітні психічні якості. Вони формуються в індивіда під впливом соціальних факторів упродовж тривалого часу в умовах здійснення власної діяльності та спілкування з іншими людьми [255, с. 54].

Доцільно також зауважити, що поняття «формування особистості» і «розвиток людини» не тотожні, але близькі за змістом. Пояснюється це тим, що «особистість», на відміну від поняття «людина», означає характеристику індивіда як суб’єкта соціуму, тобто ті її якості, які формуються у процесі навчання та виховання, спілкування і взаємовідносин з іншими людьми та суспільством у цілому [440, с. 22-23].

Говорячи про процес формування особистості, слід зазначити, що він включає в себе як прогресивні аспекти (набуття знань, навичок, якостей), так і регресивні (пов’язані з віком, станом здоров’я, травмуючими факторами професійної діяльності тощо).

Людина народжується як індивід, як член суспільства та формується як особистість у системі суспільних відносин завдяки цілеспрямованому вихованню та навчанню. У формуванні особистості провідну роль відіграє низка як біологічних (морфологічних, біохімічних, фізіологічних), так і соціальних факторів, основними з яких є макросоціосередовище, тобто суспільний лад, рівень розвитку суспільства та його можливості для забезпечення життєдіяльності людей, особливості ідеологічного та іншого впливу на них засобів масової інформації, агітації, соціально-політична обстановка в суспільстві, місце, роль держави в системах міжнародних зв'язків і відносин тощо; мікросоціосередовище – середовище безпосередньо контактної взаємодії людини: сім'я, дружня компанія, шкільний клас, студентська (курсантська) група, трудовий колектив, інші ситуативні і відносно тривалі взаємозв'язки людини із соціальним середовищем; виховання як спеціально організований процес формування і розвитку людини, передусім його духовної сфери; діяльність – гра, навчальна, виробничо-трудова, наукова. У процесі діяльності, включаючись у різноманітні її види, соціальні зв'язки і відносини, людина оволодіває соціальним досвідом, певними уміннями й навичками предметно-практичних дій і нарощує їх, розвиває свій творчий і фізичний потенціал, волю, характер; соціальну взаємодію у всьому різноманітті її різновидів, спілкування з іншими людьми [211, с. 11] та інші чинники.

Щодо поняття «розвиток», то він становить, по-перше, складний системно організований процес, що включає в себе різні стадії, періоди, етапи, фази, сторони, рівні, які мають спіралеподібний та багатоступінчастий, дискретний і неперервний, диференційований та інтегрований характер. По-друге, перехід кількості в якість і навпаки, тенденцію руху від нижчого до вищого. По-третє, розвиток, що відбувається в єдності боротьби протилежностей; по-четверте, вищий тип руху [355, с. 51].

На думку деяких фахівців (Л. Виготський, Б. Ананьєв, Н. Мойсеюк) розвиток людини є дуже складним інволюційно (лат. envolutio – згортання) – еволюційним (лат. evolutio – розгортання) поступовим рухом, у ході якого

відбуваються як прогресивні, так і регресивні інтелектуальні, особистісні, поведінкові, діяльнісні зміни в самій людині; розвиток змінюється лише за напрямком, інтенсивністю, характером і якістю [263, с. 127].

Проаналізувавши наукову літературу, ми прийшли до висновку, що в основі наукових підходів до дослідження проблем формування особистості майбутнього фахівця в процесі його навчання лежать висновки та узагальнення, зроблені науковцями в рамках розробки проблем сучасної філософії освіти загалом, та неперервної професійної освіти, особистісно-орієнтованого підходу, університетської освіти, післядипломної освіти зокрема.

Загальними питаннями підготовки майбутнього фахівця займалася плеяда відомих сучасних учених: О. Абдулліна [2], А. Бойко [54], В. Вакуленко [66], І. Зязюн [156], О. Пєхота [287], А. Щербаков [529], Т. Яценко [542] та ін. У своїх наукових працях вони розглядають різні аспекти підготовки фахівця до професійної діяльності: і особистісні, і професійні. Вища освіта сприймається ними як поєднання навчання й виховання, та є засобом розвитку особистості й формування її базової культури.

Вивчення особливостей адаптації в освітньому середовищі вищого навчального закладу за умов безперервності навчального процесу став предметом дослідження у працях Л. Зданевич (у педагогічному училищі) [151], О. Литовченко (у позашкільних навчальних закладах) [229, с. 14-16], А. Каплі (у вищих навчальних закладах МНС) [165], В. Рютіна (у Збройних Силах України) [376, с. 218-224], Ю. Чернецької (в інтернатах) [461] та ін. Проблеми професійної адаптації у вищих навчальних закладах висвітлено в працях О. Галуса [83, с. 46-52], О. Гури [107], О. Удалової [430, с. 205-207], М. Шика [522] та ін.

Особистісно-орієнтований підхід до виявлення сутності змісту освіти відображено у роботах О. Асмолова [30], Б. Бім-Бада [50], М. Коляди [186], І. Лернера [225], Д. Леонтьєва [223, с. 158-172], С. Максименка [241].

На теоретико-методологічному рівні проблема саморозвитку особистості знайшла своє висвітлення в працях вітчизняних (І. Бех [48], Б. Вульфов [77], О. Єрахторіна [138, с. 85-94], І. Радомський [363], В. Зінченко [155], О. Киричук

[173, с. 28-30], Б. Кобзар [178, с. 111-114], О. Колесник [184], Л. Кулікова [214], О. Слободян [396], В. Слободчиков [395], Ю. Трофимова [429, с. 42-46], П. Харченко [446], М. Ценко [451] та зарубіжних (О. Газман [81, с. 10-39], Р. Бернс [44], А. Маслоу [249, с. 108-118], Г. Олпорт [283], К. Роджерс [367], Х. Стивенс [406] та ін. дослідників.

Більшість дослідників вважають, що в процесі навчання здійснюється різносторонній розвиток особистості студента (курсанта) ВНЗ (зараз заклад вищої освіти (ЗВО), у тому числі, і її мотиваційної сфери (М. Алексєєва [18], Г. Балл [32], В. Бондар [55, с. 175-185], О. Дубасенюк [124, с. 207-218], О. Дусавицький [126], І. Зязюн [156, с. 45-50], С. Максименко [243], М. Матюхіна [251], Л. Славіна [391] та ін).

На думку таких авторів, як Т. Андрущенко [24], М. Згуровський [150], К. Корсак [198, с. 6-8], В. Кремень [208], Н. Ничкало [277, с. 9-22], С. Ніколаєнко [278], Г. Півняк [297, с. 6-12], С. Сисоєва [386], М. Степко [74] професійному саморозвитку майбутнього фахівця сприяє успішна реалізація Болонського процесу. Ця система сприяє створенню умов для самоосвіти, самовиховання й самореалізації особистості; задовольняє потреби держави у кваліфікованих фахівцях різного профілю, у тому числі – юридичного та психологічного; дозволяє виховувати у майбутніх фахівців цілісне світосприймання й сучасний науковий світогляд.

Аналіз наукових досліджень з проблеми професійного саморозвитку вказує на її багатогранність та комплексний характер, обумовлені дією спектру соціально-економічних, культурних, фахових, особистісно орієнтованих чинників.

Характеризуючи проблему професійного розвитку, можна виділити наступні протиріччя: між вимогами, що ставить суспільство до професійної майстерності у підготовці майбутніх фахівців, та низьким рівнем їх готовності до здійснення професійного саморозвитку; між потребою забезпечення їх неперервного професійного саморозвитку в процесі навчання і фахової діяльності та відсутністю цілісної підготовки до формування умінь та навичок здійснювати

особистісний та професійний саморозвиток; між необхідністю набуття професійних якостей майбутнім фахівцем для становлення його як професіонала і відсутністю мотивації у курсантів в період навчання. Переосмислення цінностей особистістю є ознакою її розвитку, професійного саморозвитку, збагачення новими знаннями, вміннями, навичками [486, с. 207-219].

Поняття «саморозвиток особистості» розглядається у класичних і сучасних зарубіжних (З. Фрейд, К. Юнг, А. Адлер, К. Хорні, К. Роджерс, А. Маслоу, Р. Бернс та ін.) та вітчизняних (Л. Виготський, С. Рубінштейн, О. Леонтьєв, К. Абульханова-Славська та ін.) психологічних теоріях особистості та означає прагнення і здійснення людиною самоактуалізації та самореалізації протягом життя і продуктивної діяльності [424, с. 19].

Цілий ряд наукових праць присвячено й дослідженню мотиваційної сфери працівника ОВС (В. Андросюк, В. Васильєв, Л. Казміренко, Д. Кобзін, В. Медведєв, А. Москаленко). Однак науковий інтерес цих дослідників викликали передусім мотиви вибору професії правоохоронця. Зокрема, у дослідженнях вказаних науковців виявлено, що висока позитивна мотивація навчальної діяльності може компенсувати дефіцит спеціальних здібностей або недостатній запас знань, умінь і навичок, виступаючи як компенсаторний чинник (А. Реан, В. Якунін, Н. Мєшков). А успішність у навчанні, як відомо, є запорукою успішності у майбутній професійній діяльності. Отже, головним у закладі вищої освіти є формування позитивної мотивації навчальної діяльності, мотивації пізнання, що є основою професійного саморозвитку майбутнього фахівця [483, с. 58-60].

Так Г. Ковальчук визначає моделювання професійних умінь майбутнього фахівця як складову цілісного педагогічного процесу у вищому навчальному закладі. Автор зазначає, що воно реалізується через низку взаємопов’язаних і взаємообумовлених етапів, серед яких найважливішими є такі:

І етап – розвиток початкового недиференційованого інтересу до певного виду діяльності, головного для формування професійної мотивації. Сприяє цьому система бесід, дискусій, аналіз конкретних ситуацій.

ІІ етап – формування позитивних професійних ціннісних орієнтацій, які дають змогу побудувати у свідомості студента ідеальну модель майбутньої фахової діяльності, яка служить еталоном у професійному саморозвитку. Важливим є формування ієрархії мотивів професійної діяльності.

ІІІ етап – активне формування професійних умінь, необхідних для практичної діяльності. Воно здійснюється під час розроблення та реалізації навчальних проектів у змодельованих та реальних умовах конкретних ситуацій і вимагає від студентів самостійності, ініціативності, творчого підходу, наполегливості тощо [354, с.17-18].

На кожному із виділених етапів повинен враховуватися комплекс чинників (мотивація, самооцінка, суб'єктивний локус контролю), високий рівень яких сприятиме ефективному формуванню професійної компетентності майбутніх спеціалістів. Утілення названого підходу ставить нові вимоги щодо організації навчально-пізнавальної діяльності студентів; їхній реалізації сприяє застосування нових інтерактивних технологій навчання (ІАТН), які передбачають науково обґрунтовані комплексні програми взаємодії викладача та слухачів у навчальному процесі [424].

Тому сьогодні викладач повинен навчитися бачити у студенті особистість, розуміти всю складність її структури, враховувати його вікові та індивідуальні особливості, створювати умови для особистісного розвитку та мотивацію для саморозвитку. Саме на особистісний розвиток і направлена сучасна освіта.

Методологічні та теоретичні основи формування особистості в процесі національно-патріотичного виховання знайшли відображення в працях І. Беха [49, с. 26-37], М. Боришевського [359], О. Вишневського [73], О. Жаровської [139], П. Кононенка [192, с. 131-148], В. Каюкова [169], Б. Кобзаря [178], В. Коваля [181], О. Стьопіної [411], П. Щербаня [531, с. 62-67] та інших. Проблеми патріотизму, національних цінностей, їх роль у вихованні молоді досліджували О. Абрамчук [6], В. Борисова, Л. Білас, А. Веремчук, В. Виздрик, Т. Гавлітіна [78], О. Гевко [86], В. Гонський [88], І. Грязнова, О. Даценко [114], В. Дзюба [117], Я.

Зорій, Л. Кривизюк, О. Кириченко [172, с. 17-21], Н. Опанасенко, Н. Піреєва, Ю. Руденко [373], В. Футулуйчук [444] та інші.

Віддаючи належне їх внеску в дослідження проблеми, зазначимо, що питання національно-патріотичного виховання молоді в сучасних умовах потребують більш детального вивчення. Особливо це стосується виховного потенціалу викладання циклу соціально-гуманітарних дисциплін у процесі навчання курсантів у відомчих закладах вищої освіти МВС України [537, с. 64-69].

Аналіз сучасних наукових досліджень дозволяє говорити про те, що вчені розглядають освіту як потужний фактор збагачення й розвитку «людського капіталу» [144, с. 40].

Так, за твердженням М. Хайдеггера, освіті властиво створювати, утримувати й відновлювати все багатство культурно-історичних і духовних цінностей, охоплювати духовність людини в цілому, відкривати її сутність і гідність, зберігати істину й таїнство буття [105, с.134].

Визначальну роль цей вчений надає формувальній функції освіти, продуктом якої є особистісні якості, світоглядні й поведінкові пріоритети. Він зазначає, що розвиток людського потенціалу перебуває в тісному взаємозв'язку з теоретичним обґрунтуванням ролі освіти як фактора, що формує особистість. Освіта розглядається не тільки як фактор соціального розвитку людини, але і як засіб, що забезпечує суб'єкту можливість користуватися її результатами, збагачувати свій духовний та інтелектуальний потенціал, створює умови для подальшого професійного росту й самоутвердження майбутнього спеціаліста в професійній діяльності.

Ідею розвитку людського капіталу теоретично обґрунтовує у своїх роботах Т. Шульц [527, с. 37-49]. Під людським капіталом учений розуміє сукупність знань, компетенцій, кваліфікацій, що виконують важливу роль засобів виробництва. Підвищення ролі людини в розвитку суспільства й держави, на його думку, актуалізує значимість вищої освіти як джерела економічного росту та підготовки кадрів.

Е. Юдін розглядає освіту як засіб розвитку людських ресурсів, а призначення освіти бачить в тому, щоб забезпечити розвиток людини як особистості, здатної зберегти природні основи власної індивідуальності. Визначальної ролі у розвитку людського ресурсу В. Веряскіна надає саме вищій освіті. Серед провідних завдань соціалізації й освіти вона називає збереження людської природи й життєздатності людського ресурсу; формування за допомогою навчання та виховання життєзберігаючих практик, що сприяють реалізації людського потенціалу.

М. Шелер розглядає освіту як фактор, що створює оптимальні умови для розвитку людського потенціалу.

Успішність розвитку діяльності поліції на сучасному етапі суттєво залежить від готовності й спроможності персоналу виконувати свої професійні обов'язки на належному рівні, з огляду на що дедалі відчутнішою стає проблема забезпечення надійності функціонування всіх ланок цієї системи.

Проблеми формування кадрового потенціалу поліції та професійно-психологічної підготовки працівників поліції стали уже традиційним предметом досліджень у юридичній психології. Окремі питання зазначених проблем розглянуті в роботах Д. Александрова, В. Андросюка, О. Бандурки, О. Євідокімової, О. Землянської, О. Кудерміної, В. Барка, Л. Казміренко, І. Охрименка, В. Медведєва, О. Цільмак, С. Яковенка тощо. Водночас, нагальні проблеми формування особистості працівників Національної поліції України, як носіїв нової ідеології сервісної функції, потребують розширення звичних для юридичної психології кордонів аналізу та залучення до предмету дослідження здобутків інших галузей правового та психологічного знання. У своїх наукових пошуках дисертант спирався на погляди М. Бобневої, Р. Драфта, П. Друкера, А. Журавльова, Т. Кочетової, О. Леонтьєва, Б. Ломова, В. Мясіщева, Є. Пенькова, В. Ядова тощо [213, с. 79-84].

Відомо, що правоохоронна діяльність безпосередньо пов'язана з небезпекою, що включає в себе ризик для життя та здоров'я співробітника під час виконання службових обов'язків. Часто діяльність працівників поліції

здійснюється в напружених, конфліктних ситуаціях, небезпечних для життя обставинах, у тому числі пов'язаних із застосуванням зброї [536, с. 8].

Тому важливою складовою професійної підготовки вбачається формування та розвиток належної професійно-психологічної готовності працівників, що може сприяти успішній адаптації до охорони публічного порядку.

Неодноразово привертала увагу науковців й проблема формування соціальної компетентності правоохоронців. А.М. Тогочинський з даного приводу справедливо зауважує, що на сьогодні соціальна компетентність є складним і міждисциплінарним поняттям, яке обумовлює різноманітність напрямків її дослідження. Спочатку проблема соціальної компетентності досліджувалась переважно в контексті вивчення вікових особливостей розвитку людини (П. Блонський, Л. Виготський, Д. Ельконін, Г. Костюк, С. Рубінштейн), а також у контексті процесу соціалізації особистості, як вищий рівень активності людини (Г. Андрєєва, А. Брушлинський, І. Кон, Ю. Ємельянов, Л. Орбан-Лембрик) [426].

Українські дослідники Н. Бібік, І. Зарубінська, І. Єрмаков, Л. Лєпіхова, І. Сингаївська, Л. Сохань та ін. вивчають різні аспекти соціальної, соціально-психологічної компетентності та життєвої компетентності особистості. Дослідники розглядають соціальну компетентність як інтегральний показник особистісного розвитку, важливий фактор самоактуалізації та самореалізації особистості. На думку означених вчених, значення соціальної компетентності полягає в тому, що людина в сучасних умовах залучена до широких соціальних відносин й зв'язків, виконує складні соціальні дії, які повинні узгоджуватися з потребами та інтересами інших людей.

Власне проблеми професійної підготовки курсантів вищих військових навчальних закладів та окремі аспекти формування соціальної компетентності майбутніх правоохоронців досліджували В. Лефтеров, С. Полторак, С. Сливка [394], І. Томків, Г. Яворська [539] та ін.; особливості формування у майбутніх фахівців професійно значущих якостей – В. Балашов, І. Грязнов, О. Діденко [120], В. Зелений [153], І. Радомський, О. Тімченко, Т. Трегубенко, В. Ягупов та ін.

Однак слід зазначити, що комплексного дослідження формування соціальної компетентності в курсантів і слухачів закладів вищої освіти МВС України на сьогодні немає, не обґрунтовано концепції та психолого-юридичних умов формування цієї значущої для професійної діяльності властивості майбутнього фахівця, не проведено її експериментальної перевірки.

Як об'єкт теоретичного аналізу формування особистості поліцейського тісно пов'язана з іншими науковими проблемами, у тому числі й юридичної природи. Так, В. Ліпницький аналізує проблеми підготовки поліцейських в умовах реформування МВС, серед яких визначає такі:

1) передчасний та неякісний відбір кандидатів на вакантні посади в підрозділах патрульної служби МВС України;

2) непрозорість застосування системи відбору кадрів на службу до реформованих підрозділів поліції;

3) у тексті закону та інших нормативно-правових актів законодавцем не роз'яснено, в чому полягає і в яких діях повинно проявлятися «партнерство» поліції і населення;

4) соціальна і правова незахищеність працівників поліції;

5) Законом визначені основні повноваження та завдання поліції (п. 9 ч. 1 ст. 23 Закону України «Про Національну поліцію»), однак не визначено, куди саме поліцейський має доставити затриманих чи підозрюваних осіб: у суд, до поліції, до слідчого судді?;

6) відсутність чіткої структури підрозділів поліції та відповідної диференціації функцій і повноважень окремих органів поліції [232, с. 36-37].

На думку А. Лігоцького, з яким варто погодитися, відомча система освіти є органічною ланкою державної освітньої системи України, але на відміну від орієнтації на підготовку фахівців широкого профілю, спрямована, перш за все, на якісне кадрове забезпечення конкретних галузей діяльності правоохоронних органів: слідчої, оперативно-розшукової, адміністративної, соціально-психологічної, аналітично-інформаційної тощо [231, с. 36].

І. Руколайніна та О. Леміш зауважують, що складниками професійної підготовки є професійне виховання, тобто комплекс заходів, що спрямований на формування професійних інтересів особистості, і професійна діагностика – важливий елемент профорієнтаційної роботи, який включає в себе вивчення якостей, здібностей та інтересів особистості, що в подальшому впливає на вибір нею професії та засвоєння певного виду діяльності [374, с. 106].

На професіоналізм, як невід'ємну складову діяльності правоохоронців, указують багато вчених – юристів, соціологів, а саме: О. Бандурка, І. Банікевич, В. Бєлоліпецький, В. Венедиктов, О. Єгошин, М. Іншин, В. Лапшина, О. Малиновський, М. Пихтін, В. Плішкін, О. Поволоцький, В. Посметний, О. Савельєв, О. Ярмиш та інші.

Так, О. Бандурка відзначає: «Цілеспрямована діяльність міліції на виконання поставлених завдань можлива тільки за забезпечення ефективного управління та високого професіоналізму її працівників» [34, с. 51]. В. Плішкін переконаний, що чим вищі громадянська зрілість, професіоналізм, майстерність співробітника, тим ефективніші наслідки його праці, тим вищий його культурний рівень [298, с. 613].

О. Поволоцький до цього додає, що сьогодні необхідно не лише на високому професійному рівні вміти розкривати злочини, а ще й працювати з громадськістю, встановлювати партнерські відносини з органами місцевого самоврядування, державними й приватними органами та організаціями, громадськими організаціями, місцевими жителями, засобами масової інформації та іншими [299, с. 405].

Тому потреба у фахівцях-професіоналах для забезпечення охорони громадського порядку та боротьби зі злочинністю не втрачає своєї актуальності й досі [517, с. 119-124].

Питання, які напряму пов'язані з актуалізованою тематикою і стосуються становища людини в державі, її громадянських прав і свобод, міжнародних стандартів прав людини, їхнього історичного розвитку, юридичного забезпечення, діяльності правоохоронних органів щодо їх захисту розглядаються у працях М.

Вітрука, Б. Габрічидзе, В. Євінтова, Р. Калюжного, В. Колісника, Х. Лаутерпахта, С. Лисенкова, Р. Мюллерсона, О. Негодченка, А. Олійника, Л. Розіна, Д. Себайна, С. Сливки, С. Старжинського, Є. Старосцяка, К. Толкачова, Т. Торсона, Ю. Трошкіна, А. Хабібуліна, О. Шмоткіна та інших. Місце та роль правоохоронних органів в умовах формування громадянського суспільства досліджували: В. Авер'янов, М. Ануфрієв, Г. Атаманчук, О. Бандурка, І. Бачило, Д. Гвішіані, Б. Курашвілі, Б. Лазарєв, А. Майдиков та інші вчені.

На думку М. Долгополової [123, с. 178-180] підвищення інтелектуального рівня, мотиваційної правосвідомості суб'єктів, які проходять первинну професійну підготовку для роботи в поліції, є одним із головних напрямів формування професійно підготовленого працівника. Науковець переконана, що становлення та розвиток професійних якостей поліцейського залежать насамперед від рівня початкової підготовки, що займає центральне місце у структурі професійного навчання працівників Національної поліції України та повинні сприяти формуванню готовності працівників ефективно виконувати службові обов'язки. Я. Бондаренко переконаний, що формування стану готовності слухачів курсів первинної професійної підготовки до професійної діяльності повинне здійснюватися у вигляді цілеспрямованої психолого-педагогічної підготовки, що передбачає засвоєння комплексу спеціальних професійних знань, умінь, навичок і розвитку необхідних особистісних якостей [56, с. 25-28].

Заслуговують на увагу й дослідження, спрямовані на вдосконалення фізичної підготовленості працівників правоохоронних органів [288]. Ученими встановлено позитивну кореляцію між рівнем розвитку основних фізичних якостей та психологічною підготовленістю правоохоронців. Доведений вплив фізичної підготовленості працівників на ефективність їх професійної діяльності [438].

На важливість бойової підготовленості майбутніх працівників патрульної поліції вказують С. Гаврік та А. Черніков [79, с. 111-116]. Науковці наголошують, що гарантом життя та здоров'я поліцейського при вогневому контакті зі злочинцем є швидкі дії, пов'язані із застосуванням вогнепальної зброї.

Професійна діяльність працівників поліції вимагає як спеціального професійного відбору майбутніх правоохоронців, так і професійної підготовки їх до роботи в різних умовах, у тому числі в екстремальних, наслідком чого є формування їх готовності до дій в екстремальних ситуаціях.

Як відзначали О. В. Євтіхов, А. Ф. Караваєв, «професіоналізація підготовки майбутніх працівників ОВС у вищих навчальних закладах МВС України здійснюється як через практику, так і через безпосереднє включення їх в професійну діяльність як діючих працівників ОВС вже у стінах вищих навчальних закладах. Це сприяє підвищенню мотивації до самостійної професійної діяльності, формуванню професійних навичок, адаптації до професійної діяльності майбутніх молодих спеціалістів» [130, с. 129].

Кінець XX початок XXI сторіччя характеризується активізацією наукових досліджень діяльності поліції, в основні яких лежить критичний підхід, заснований на ліберальних а, подекуди, і навіть радикальних засадах. При цьому найбільш поширеними напрямами наукових досліджень продовжували залишатись: історичний генезис ролі поліції в західному суспільстві, виконаний через призму конфлікту класів, а також підзвітність і підконтрольність поліції суспільству [552].

З активізацією євроінтеграційних процесів цілком прогнозовано відбулася зміна векторів наукових досліджень. Як правило, в наукових історіографічних джерелах виділяють кілька основних напрямів їх вивчення: представники першого напряму основну увагу зосереджують на характеристиці економічної складової євроінтеграції; представники другого напряму вивчають політичну складову; третій напрям охоплює порівняльні дослідження правових систем різних країн; четвертий напрям охоплює сферу національної безпеки, що включає правоохоронний і військовий аспекти; п’ятий напрям включає дослідження культурних та соціальних аспектів євроінтеграції.

Враховуючи специфіку предмета нашого дослідження, більш детальної уваги заслуговує характеристика четвертого напряму і, зокрема, його правоохоронної складової. Проаналізувавши наукову літературу, ми помітили, що

автори більшості зарубіжних джерел з даної проблематики уникають проведення ретроспективного аналізу тенденцій розвитку поліцейських сил. За спостереженнями А.К. Кисельова, виняток становлять хіба що монографії Е. Біттнера, В. Леонарда, К. Клокарса, Р. Гесснера, Х. Херцога, у яких епізодично розкриваються окремі історичні етапи становлення поліцейських органів [174]. Також, варто відмітити досить низьку активність зарубіжних учених у сфері компаративістських досліджень як світових, так і європейських поліцейських систем.

Загальними питаннями соціальної та освітньої політики країн Євросоюзу і підготовкою поліцейських кадрів у другій половині XX – початку XXI ст. займався О. Кисельов [174].

Різною мірою аспекти міжнародного співробітництва у сфері підготовки кадрів, формування позитивного іміджу органів внутрішніх справ, приведення їх до європейських стандартів діяльності набули відображення в працях М. Ануфрієва, О. Бандурки, О. Ярмиша [27], О. Беспалової, В. Бесчастного [46], В. Капшина [166], Л. Криворучко [209, с. 48-51], І. Олійник [282], В. Співака [403, с. 6-15].

Водночас в опублікованих роботах із питань міжнародного співробітництва правоохоронних органів здебільшого здійснений аналіз окремих аспектів міжнародного співробітництва щодо підвищення рівня якості підготовки кадрів для правоохоронних органів, удосконалення організації навчального процесу у закладах вищої освіти МВС України, проведення наукових досліджень із питань організації правоохоронної діяльності, боротьби зі злочинністю тощо, а отже актуальною залишається проблема комплексного дослідження становлення та розвитку міжнародного співробітництва у сфері підготовки кадрів та формування їх особистісних якостей.

Певні аспекти професійної підготовки майбутніх правоохоронців до професійної діяльності були розглянуті у дисертаційних дослідженнях: «Формування комунікативних якостей особистості майбутнього фахівця податкової міліції у вищому навчальному закладі» (С. Богдан), «Підготовка

курсантів вищих навчальних закладів МВС України до роботи в міжнародних правоохоронних організаціях» (Л. Дягілєва), «Формування комунікативних умінь у курсантів вищих закладів освіти МВС» (М. Ісаєнко), «Особливості формування ціннісних регуляторів поведінки у майбутніх правоохоронців (Д. Кислинська), «Особливості розвитку професійної ідентичності правоохоронців на етапі фахової підготовки (О. Макарова), «Формування професійної правової свідомості курсантів на початковому етапі навчання у вищих навчальних закладах МВС України» (О. Косаревська), «Педагогічні умови формування професійної культури працівників органів внутрішніх справ» (І. Михайліченко), «Підготовка майбутніх працівників органів внутрішніх справ до соціальної та виховної роботи з підлітками» (О. Федоренко), «Теоретичні та методичні засади формування соціально-професійної зрілості курсантів вищих навчальних закладів МВС України» (Г. Яворська) тощо.

Важливим напрямком наукового аналізу особистості у цілому, та поліцейських, зокрема, є питання про детермінанти та механізми психічного розвитку. Про це свідчать численні наукові дослідження. Зокрема, В. Роменець вважав, що «розкрити механізм учинку – це те ж саме, що й розкрити творчий механізм психічного розвитку…» [371, с. 25]; Ж. Піаже розглядав інтелект як механізм розвитку; Л. Виготський розумів соціальне середовище, культуру як джерело психічного розвитку. На думку К. Роджерса, розвиток забезпечується тенденцією до самоактуалізації. Під час вивчення психічного розвитку студентів Б. Ананьєв та його послідовники намагалися з’ясувати співвідношення спадкових (біологічних) і набутих якостей та властивостей людини. І. Кон вважав, що темпи та масштаби змін особистості значно зумовлені індивідуально-типологічними особливостями, а їх зміст – соціальним контекстом. Професійна діяльність є детермінантою розвитку особистості та визначає його спрямованість. На думку Л. Мороз, вирішальну роль у процесі професійного становлення особистості відіграє етап навчання у вищих навчальних закладах МВС України [265, с. 107].

1.2 Методологічні підходи до формування особистості поліцейського

Професія поліцейського традиційно є досить популярною. Це простежується хоча б за кількістю заяв, що подаються щорічно для вступу до юридичних закладів вищої освіти (ЗВО) України зі специфічними умовами навчання. Діяльність поліцейського багатофункціональна: у своїй роботі він використовує навички юридичної оцінки дій людей, основ адміністрування, організації праці та управління, ведення правової документації з використанням сучасних інформаційних технологій, а також етики ділового спілкування.

Та час не стоїть на місці, він висуває нові вимоги до сучасного правоохоронця, як прогресивного правника, і завданням вищої школи є підготовка конкурентоспроможних фахівців в першу чергу юридичної галузі, здатних не тільки творчо мислити та приймати правильні рішення в тій чи іншій правовій ситуації, але й, безумовно, формувати саму його особистість як людини, як професіонала вищого ґатунку, як патріота держави та її представника, уповноваженого служити власному народові.

Для виконання цього важливого завдання необхідно концептуально змінювати застарілу модель формування фахівця-поліцейського у ЗВО, акцентуючи увагу на методологічних підходах та принципах формування його особистості. Разом із тим науковцями до цього часу не запропоновано одностайно універсального підходу щодо визначення методології здійснення професійної підготовки майбутніх поліцейських та формування в них стійких особистісних установок.

З метою формування комплексного бачення методологічної бази дослідження пропонуємо більш детально зупинитись на аналізі такої фундаментальної наукової категорії, як «методологія». Як справедливо даного приводу зауважує О.Л. Чорнобай, усвідомлення сутності «філософської категорії «методологія» (з грец. methodoslogos – вчення про шляхи дослідження чи пізнання)», дозволяє сформувати «повноцінне уявлення про пізнавальний інструментарій, його відповідність характеру досліджуваного об’єкта та зв’язок з

пізнавальною метою або цілями практичної діяльності, що може досягатися виконанням низки конкретних завдань», а також відшукати «ефективні пізнавальні засоби, що зумовлюють закономірність розгортання конкретних методів у систему» [464, с. 92-96].

Як нам вдалося з'ясувати, на сьогодні найбільш універсальним підходом до визначення сутності «методології» є її філософське розуміння як «сукупності підходів, способів, методів, прийомів та процедур, що застосовуються у процесі наукового пізнання та практичної діяльності для досягнення наперед визначеної мети» [439, с. 374]. Оскільки у наведеному визначенні розкриваються практично всі функціональні аспекти аналізованої категорії, ми пропонуємо покласти його в основу проведеного нами дослідження методологічних підходів до формування особистості поліцейського.

Як засвідчує проведене автором узагальнення наукових першоджерел, методологічні підходи у дослідженні формування особистості поліцейського повинні ґрунтуватися на: загальних методологічних засадах наукового пошуку – фундаментальних принципах; принципах, що визначають особливості наукового пізнання в межах конкретного напряму; сукупності методів, що забезпечували б релевантність одержаних результатів сформульованим завданням [201; 242, с. 3-6; 443].

Виважена методологія наукового дослідження здійснюється у межах реалізації наступних основних функцій [519, с. 55]:

1) гносеологічної – можливість описати об'єкт дослідження, встановити властиві йому психологічні факти, етапи розвитку, онтогенез властивостей та прогнози розвитку;

2) праксеологічної – можливість забезпечити перетворювальну діяльність: постановку психологічних цілей та способів, технологій, прийомів і т. ін. для досягнення цих цілей;

3) рефлексивної – можливість аналізу та осмислення результатів пропонованої дослідником концепції в цілому;

4) творчо-евристичної – можливість постійного взаємовпливу, взаємодії та взаємозумовленості одержаних теоретичних результатів та їх прикладного відображення (наприклад, вирішення комплексу актуальних завдань на сучасному етапі інтенсивних соціально-економічних перетворень, що безпосередньо впливають на психосоматичний статус громадян).

Одним із завдань дослідження є обґрунтування методологічних засад дослідження формування особистості поліцейського, важливими складовими якого є методологічні підходи і принципи. Комплексність завдань, змісту, функцій професійної підготовки у закладі вищої освіти, які сприяють формуванню особистості майбутніх поліцейських, зумовлює доцільність його організації з використанням системного, культурологічного, антропологічного, особистісно зорієнтованого, комунікативного, компетенційного, діяльнісного та аксіологічного підходів [38].

Системний підхід дозволяє уявити даний процес у вигляді системи. Сутність системи в науковій літературі трактують як множину взаємопов'язаних елементів, її ефективність визначається не лише якостями системи, а й умовами середовища [601, p. 62].

У праві завдяки системному підходу можливим стає розкриття цілісності правових об'єктів та явищ, різноманітних їх взаємозв'язків та зведення їх у єдину теоретичну конструкцію. Системний підхід – це також розгляд відносно самостійних компонентів педагогічного процесу (виховного, навчального, освітнього) не ізольовано, а у взаємозв'язках, у системі з іншими; взаємодія та взаємозалежність усіх компонентів освітнього процесу [26, с. 12].

Системний підхід дає змогу зінтегрувати й систематизувати накопичені знання і таким чином вдосконалювати навчально-виховний процес [307, с. 122].

Л. Горбунова наголошує на тому, що системний підхід має особливе значення для реформування національної освіти, як єдиної системи та підсистеми суспільства й національної культури [91, с. 246-252].

Важливим для формування особистості поліцейського є зміст фахової підготовки майбутніх юристів, що розглядаємо як багаторівневу систему,

структурними компонентами якої є процеси формування досвіду пізнавальної діяльності, досвіду практичної діяльності, досвіду креативного, творчого мислення та досвіду емоційного ставлення до майбутньої професійної діяльності. Тобто, майбутній поліцейський повинен засвоїти зміст навчання за фахом, щоб у подальшому наповнити спілкування в юридичній сфері професійно-правовим змістом.

Культурологічний підхід передбачає високий рівень наукової культури дослідника та спирається на: високий рівень фахової освіти; практичний досвід роботи з досліджуваними об'єктами: глибоке знання об'єкта і предмета дослідження, вміння працювати з респондентами різних верств населення, освіченості, віку, статі тощо; високий рівень саморегуляції для профілактики можливих емоційних провокацій з боку респондентів (об'єктів дослідження), володіння навичками комунікативної взаємодії та психологічного впливу для досягнення визначеної дослідженням мети (активне слухання, зворотній зв'язок, формування потрібного ступеня відвертості тощо); високий рівень наукового аналітичного мислення: оперування юридичними і психологічними категоріями, володіння гнучкістю та глибиною уявлень про світ як про динамічну систему тощо (свідома відмова від ригідності та стереотипів); розвинене критичне мислення, прагнення до самовдосконалення як професійного, так й особистісного; конструктивна критичність до праць інших науковців, можливість пропонувати корективи до наявних наукових здобутків завдяки власній ерудиції та інтелекту; вміння та бажання співпрацювати з колегами для збагачення свого професійного та особистісного (життєвого) досвіду.

Це сприятиме більш глибокому зануренню у будь-яку тематику дослідження, у тому числі щодо вивчення особливостей формування особистості поліцейського в умовах фахової підготовки. В сукупності, врахування вищезазначеного (функцій із можливостями, які вони надають, та підходів до функціонування) дозволяє отримати не лише валідні результати дослідження, а й якісно впливати на вдосконалення особистісних рис самого дослідника: його самобутність та винахідливість, високу культуру як фахівця тощо.

Антропологічний підхід, тобто врахування тієї обставини, що наукові дослідження доцільно виводити за межі суто однієї галузі знань й спиратися у них на комплексні знання наук про людину [286, с. 104-108]. Наукові джерела вказують на наступні чинники, що потребують врахування в межах антропологічного підходу:

– особистісно-цілісний аналіз осіб, які виступають об'єктами дослідження. Тобто, для коректності будь-яких наукових висновків залучати наявний спектр знань про людину. При цьому важливо залучати як знання минулих часів, так і досягнення сучасних науковців; духовно-орієнтовані критерії, спрямовані на дотримання моральних норм у дослідженнях. Йдеться, насамперед, про відмову від дій, що порушують права інших людей, про проведення експериментів, які принижують людську гідність або наносять іншу шкоду особистості [193, с. 109];

– використання біолого-генетичних наукових здобутків, що дозволяють вивчати механізми та умови розвитку людини;

– етно-педагогічний аспект вказує на доцільність проведення досліджень із урахуванням традиційних для певного народу особливостей і закономірностей (етнокультурних, національно-етнічних тощо).

Особистісно зорієнтований підхід певною мірою ґрунтується на методологічних принципах західної гуманістичної психології: самоцінності особистості, глибокої поваги та емпатії до неї, врахування її індивідуальності. Такий підхід передбачає мету навчання, виховання, освіти – формування особистісних цінностей. Адже саме вони здатні виконувати функцію вищого критерію для орієнтації індивіда у світі, опори для особистісного самовизначення. За такого підходу викладач і слухач працюють в єдиному емоційно-чуттєвому діапазоні, який запобігає психічному напруженню як результату переживання небезпеки від неделікатного вторгнення викладача в життя, світ майбутнього поліцейського; забезпечується можливість самостійно прийняття рішення і обрання відповідної поведінки на їх основі. Ця вимога випливає із психологічної закономірності, за якою особи, привчені лише спостерігати та слухати, стають соціально пасивними, виявляються безпорадними перед оточенням.

І. Бех виділяє методологічні принципи, на яких базуються особистісно зорієнтовані технології: принцип цілеспрямованого створення емоційно збагачених виховних ситуацій; принцип особистісно розвивального спілкування; принцип використання співпереживання як психологічного механізму у вихованні особистості; принцип систематичного аналізу вихователем (педагогом) власних та чужих вчинків [47, с. 45].

Доцільність використання особистісно зорієнтованого підходу обумовлюють ряд об'єктивних обставин: динамічний розвиток українського суспільства потребує формування у поліцейського не тільки соціально типових установок, але й виражено індивідуальних, що дадуть йому змогу стати та залишатися самим собою у швидкозмінному соціумі; психологи та соціологи зазначають, що сьогоднішнім студентам (курсантам) притаманні прагматичність мислення та дії, розкріпаченість та незалежність, що визначає необхідність використання викладачами нових підходів та методів взаємодії з тими, хто навчається; сучасна вища школа потребує гуманізації відносин тих, хто навчає, з тими, хто навчається, демократизації життєдіяльності [160, с. 147].

Наведений підхід може бути провідним при формуванні культури професійно-правового спілкування поліцейських, оскільки об'єктом їхньої діяльності є людина в різних її іпостасях. Для взаємодії з потерпілим, обвинуваченим, свідком, із іншими представниками юридичних спеціальностей, які звинувачують, захищають, судять, поліцейському необхідні розвинені комунікативні уміння та здібності, які допоможуть йому виявляти не лише власну гідність, а й поважати гідність інших, обирати такі моделі поведінки, котрі б не суперечили закону.

Компетентнісний підхід – це ще один популярний підхід до дослідження формування особистості. Як нам вдалося з'ясувати, в найбільш загальному розумінні даний підхід є результатом гармонійного поєднання відразу кількох важливих компонентів. Якщо екстраполювати традиційні уявлення про структурні елементи компетентнісного підходу на особистість поліцейського, то отримаємо наступну характеристику його основних складових [51, с. 14; 264]:

1) мотиваційний компонент, що виражається у глибокій зацікавленості поліцейського в результатах своєї професійної діяльності, наявності особистісного смислу при виконанні службових завдань; 2) цільовий компонент, що пов'язаний з уміннями поліцейського визначати службові цілі, що співвідносяться із особистісними смислами; усвідомленим конструюванням своєї професійної діяльності, яке забезпечує досягнення бажаного результату; 3) орієнтаційний компонент, що передбачає врахування майбутнім поліцейським зовнішніх (усвідомлення загальних засад поліцейської діяльності, розуміння кола об'єктів поліцейського впливу, наявність умінь й навичок, які обумовлені специфікою таких об'єктів) та внутрішніх умов діяльності (особистий досвід, наявні знання, предметні й міжпредметні вміння, навички, способи діяльності, психологічні особливості), а також його обізнаність щодо власних сильних та слабких сторін; 4) функціональний компонент, що охоплює здатність поліцейського використовувати наявні професійні знання та обирати найбільш ефективні способи діяльності, а також інформаційну грамотність, яка є основою формування власних можливих варіантів дій, прийняття рішень, застосування нових форм взаємодії; 5) контрольний компонент, що передбачає наявність чітких критеріїв вимірювання процесу і результатів професійної діяльності, закріплення найбільш ефективних способів професійної діяльності, удосконалення діяльності поліцейського відповідно до визначеної мети); 6) оцінного, що передбачає здатність поліцейського до самоаналізу, адекватного самооцінювання своєї позиції, конкретних знань, а також методів його отримання чи використання [51, с. 14; 264].

Компетентнісний підхід є важливим у підготовці поліцейського як професіонала та свідомої особистості. Для виконання функціональних обов'язків йому необхідно засвоїти як систему професійних, так і комунікативних знань, виробити уміння їх використовувати, сформувати професійно важливі якості, набути досвіду роботи з людиною, кваліфікованої діяльності в галузі права. Відповідно можна визначити компетентнісний підхід щодо формування особистості майбутніх поліцейських як спрямованість освітнього процесу на

формування і розвиток особистості майбутніх правоохоронців, що являє собою суб'єкт-суб'єктну взаємодію працівників спеціалізованих сфер (юридичної, психологічної, інформаційної тощо) у фахово-правовому просторі, зумовлену специфічністю причин організації, яка характеризується підвищеною формалізованістю та конфліктністю і спрямована на реалізацію професійно значущих цілей. З погляду компетентнісного підходу, у майбутнього поліцейського, як суб'єкта навчально-виховного процесу, мають бути сформовані такі види компетентностей:

– професійна, що базується на спеціальній науковій, практичній та психологічній підготовці;

– загальнокультурна та гуманітарна, що включають знання основ світової культури, гуманістичних особистісних якостей, відповідальності за результати власної діяльності, мотивації до самовдосконалення;

– креативна, що передбачає сформованість нестандартного мислення, володіння інноваційною стратегією (цілеспрямоване, систематичне й послідовне впровадження в практику оригінальних, новаторських способів, прийомів, дій і засобів) та тактикою, гнучку адаптацію до змін змісту та умов професійної діяльності;

– комунікативна, що включає розвинену мову, володіння іноземними мовами, сучасними засобами зв'язку та основами комп'ютерної грамотності, вміння складати ділові папери тощо [418, с. 216-224].

Іншим, не менш важливим для формування особистості майбутніх поліцейських є *комунікативний підхід*, використання якого передбачає повну зорієнтованість навчальної діяльності на майбутню професійну діяльність поліцейських, яка забезпечується завдяки навчанню загально-правовим та спеціалізованим дисциплінам, основам тактичного мислення та професійно-правового спілкування, що, своєю чергою, потребує наповнення всіх навчальних тем професійно спрямованим змістом з актуальних фахових проблем й забезпечення професійно-правової спрямованості навчального спілкування.

Невід'ємною складовою комунікативного підходу є постійний зворотний зв'язок між викладачем і курсантом (слухачем).

Діяльнісний підхід – визнання діяльності основою, засобом і вирішальною умовою розвитку особистості (її виховання, навчання, освіти). Діяльність – внутрішня (психічна) та зовнішня (фізична) активність людини, яка регулюється усвідомленою метою. Основними компонентами діяльності є суб'єкт з його потребами, мета діяльності, засоби реалізації мети, результат діяльності.

Цей підхід з огляду на порушену проблематику є актуальним, оскільки лише за наявності відповідних умінь та навичок, які формуються в навчальній, квазіпрофесійній та професійній діяльності в процесі оволодіння спеціальністю у закладах вищої освіти зі специфічними умовами навчання, випускник зможе професійно виконувати обов'язки поліцейського за змінюваних обставин, за умов наявності постійного супротиву його діяльності.

Аксіологічний (ціннісний) підхід (від гр. axios – цінний) – підхід, що поєднує теорію і практику. До цінностей українського суспільства належать лише ті позитивно значущі явища та їх властивості, що пов'язані із його соціальним прогресом та характеризують європейські світоглядні традиції.

Постійними на різних етапах розвитку нашого суспільства є загальнолюдські цінності: порядність, чесність, гідність, щирість, справедливість, гуманність, толерантність та ін. У центрі аксіологічного мислення знаходиться концепція взаємозалежного, взаємодіючого світу. Наш світ – це світ цілісної людини. Тому важливо навчитися бачити те спільне, що не лише об'єднує людство, а й характеризує кожну окрему людину. Цей підхід є значущим для майбутньої професійної діяльності курсанта-поліцейського. Коли він сформований на основі правил професійної етики поліцейських [340], концептів правової свідомості, йому вдасться протистояти корупції, беззаконню і поважати людину, громадянина, і, безумовно, верховенство права.

Методологія дослідження проблематики формування особистості поліцейського охоплює також організаційно-інституційну складову спеціалізованої підготовки, закони та закономірності їх роботи.

На думку В. Загвязинського, закони та закономірності слугують базою для виникнення і розвитку ідей, націлених на вдосконалення освіти. Вони знаходять вихід на практику і регулюють її через систему *принципів* навчання та формуються у вигляді концепцій. «Теоретична концепція навчання, уявлення про суть, цілі, структуру, рушійні сили й закономірності навчання повинні знайти застосування у практиці, слугувати основою для проектування навчального процесу і його здійснення. Мостом, що з'єднує теоретичні уявлення з практикою, слугують принципи освіти [143, с. 88].

Як стверджує М. Овчинніков, звертаючи увагу на важливе значення методологічних принципів, для теоретичного пізнання об'єктів, що розвиваються, найбільш характерним є органічне включення у спеціальне дослідження методологічних принципів, без яких таке пізнання не може бути організоване [280, с. 103].

Принцип – це інструментальне, дане в категоріях діяльності відображення певної концепції спеціалізованого навчання, це методичне відображення пізнаних законів та закономірностей, це знання про цілі, суть, зміст, структуру навчання, яке виражене у формі, що дозволяє використовувати у якості регулятивних норм практики. Емпіричне обґрунтування принципів, що переважно виводилися раніше із практики, тепер все більше замінюється повним теоретичним обґрунтуванням і зводиться до схеми: «завдання – наукова проблема – замисел вирішення – гіпотеза – способи її перевірки – теоретична інтерпретація результатів – принцип» [280, с. 13-18].

Беручи за основу загально філософське трактування принципу, більшість науковців правові, педагогічні та психологічні принципи визначає як «основні ідеї, дотримання яких допомагає найкращим способом досягти поставлених цілей», «формує вимоги до розгортання самого знання в систему, де всі теоретичні положення логічно пов'язані між собою і випливають певним чином одне з одного» [183; 111].

Безумовно, потрібно і надалі використовувати загальні, вже перевірені принципи формування особистості, такі, як: принцип цілеспрямованості

педагогічного процесу (для спеціалізації поліцейських), принцип зв'язку вищого навчального закладу із життям (для актуальності підготовки поліцейських та її відповідності вимогам сьогодення), принцип науковості (для належного осмислення та вироблення концептуального сприйняття навчальної проблематики), принцип систематичності та послідовності (для логічно-вмотивованого комплексного формування знань та ціннісних установок), принцип свідомості (для побудови власної системи ціннісних та професійних координат), творчої активності та самостійності (для саморозвитку та кар'єрного просування), принцип наочності (для підтвердження реальності набутих знань та вмінь), принцип доступності навчання (для вільного доступу до розвитку особистості), принцип ґрунтовності (для повноцінного оволодіння знаннями), принцип комплексного підходу до навчання й виховання (для формування цілісної особистості, її мотивації та психологічної підготовки).

На підставі узагальнення і критичного аналізу результатів досліджень вітчизняних та закордонних учених [52; 98; 156; 293; 380; 387, с. 216-244], пропонуємо власну систему принципів підготовки поліцейських, використання яких є доцільним при формуванні особистості майбутніх поліцейських в процесі фахової підготовки.

Принцип гуманізації та гуманітаризації, який є основною вимогою, що висувається сьогодні до всіх без виключення закладів освіти України.

Засвоєння гуманітарної культури майбутнім поліцейським займає важливе місце в системі його професійної підготовки, а гуманізація юридичної освіти в цілому є основною умовою розвитку особистості правника з урахуванням загальнолюдських духовних цінностей.

Не менш важливу роль у формуванні особистості майбутнього поліцейського відводиться гуманітарній підготовці, основною метою якої є його моральний і духовний розвиток. Саме гуманітарна підготовка по праву вважається основною умовою розвитку та формування його професійно-правової культури, оскільки поєднує у собі професіоналізм, інтелігентність та сформовану культуру професійно-правової поведінки [313].

Як свідчить проведений нами аналіз юридичної літератури, досить часто такі поняття, як «гуманізація» та «гуманітаризація» вживаються як взаємозалежні, а іноді – як взаємозамінні. Водночас, вважати ці категорії тотожними було б помилково. Так, з етимологічної точки зору термін «гуманізм» походить від латинського humanus – «людяний» і дослівно означає «визнання цінності людини як особистості, її права на вільний розвиток і виявлення своїх здібностей». Слово «гуманітарний» теж має латинське походження (humanitas – людська природа, освіченість), і вживається для позначення «всього того, що має відношення до людини, суспільства» [313].

Беручи за основу наведені трактування, термін «гуманізація освіти» зазвичай визначається науковцями не лише як «повернення навчального закладу до курсанта (слухача), повага до його особистості, довіра до нього», але також і як «створення максимально сприятливих умов для розкриття і розвитку його здібностей, для його самовизначення, які співзвучні з його особистісними цілями та інтересами» [104, с. 100].

Термін «гуманізація» має зовсім інший зміст. Він використовується для позначення процесу набуття особою певного обсягу знань соціально-культурної спрямованості з метою їх використання у пізнавальній та суспільно-корисній діяльності.

Неважко помітити, що аналізовані поняття мають абсолютно різний зміст і вживаються для позначення різних напрямів розвитку особи. Відтак, вважаємо помилковим твердження тих науковців, які зазначають, що «поняття гуманітарності в освіті є значно ширшим від поняття гуманізації» [248, с. 106-111]. На нашу думку, порівняння вказаних понять за обсягом є недоречним. Так, поняттям «гуманітаризація» охоплюється пізнавальна сфера діяльності поліцейського, а поняттям «гуманізація» – сфера його соціальних відносин, а також організація його діяльності.

Реалізація гуманістичних принципів в системі професійної підготовки майбутніх правоохоронців передбачає втілення гуманістичних тенденцій у кожну навчальну дисципліну. При цьому основну увагу необхідно приділити вибору

способу спілкування, віддаючи перевагу демократично-рівноправному перед імперативно-директивним, діалогічному перед монологічним. Як справедливо з даного приводу відмічається в літературі, «принцип гуманізації передбачає таку систему взаємовідносин, у яких кожен студент стає суб'єктом освітнього процесу, а його умови дають можливість кожному майбутньому фахівцю як найповніше розвинутись, сформувати загальнолюдські цінності, розкрити свої неповторні національні та особисті риси» [98, с. 70].

Практична реалізація принципів гуманізації та гуманітаризації в системі професійної підготовки майбутніх правоохоронців передбачає формування «гуманістичного за своїм характером комунікативного ядра особистості як у викладача, так і в курсанта (слухача), яке включає всі психологічні властивості, які встигли розвинутися в конкретної особистості, і які дають про себе знати у конкретних процесах життєдіяльності» [313]. Реалізація цього завдання, за спостереженням науковців, вимагає не просто «якісного перерозподілу годин навчального плану на ті чи інші цикли дисциплін», а «зміну уявлень про саму природу гуманітарності, яка полягає в способі освоєння світу людиною, що формується, розвивається в її відношенні до пізнання, і за такого підходу будь-яка освіта стає людською, гуманітарною» [293, с. 75].

Із принципами гуманізації та гуманітаризації тісно пов'язаний *принцип глобалізації*, сутність якого полягає у гармонійному поєднанні як вітчизняних, так і зарубіжних досягнень сучасної науки під час професійної підготовки майбутніх правоохоронців. Основною метою реалізації цього принципу є впровадження в національну систему підготовки поліцейських найбільш прогресивних методик і технологій навчання із одночасним збереженням національної ідентичності та самобутності, а також із врахуванням стану, рівня та динаміки злочинності і тих завдань, що стоять перед Національною поліцією України в сучасних суспільно-політичних умовах.

Водночас зауважимо, що втілення принципу глобалізації в процес професійного навчання поліцейських передбачає не «сліпе» копіювання окремих зарубіжних моделей навчання та практичної підготовки, а їх уміле поєднання з

особливостями національної правової системи. Як слушно зазначається в літературі, «глобальні екологічні, соціальні, культурні, етичні критерії повинні бути введені до професійно-правового спілкування із збереженням, при цьому, пріоритету вітчизняної культури» [313].

Наступним принципом, який має лежати в основі професійної підготовки поліцейських, є *принцип фундаменталізму*. На відміну від принципу глобалізації, який передбачає розширення світоглядних меж майбутніх правоохоронців, принцип фундаменталізму спрямований на їх поглиблення і передбачає науковість, повноту та глибину знань. Основною метою його реалізації є ґрунтовна теоретична та практична підготовка майбутніх правоохоронців, яка включає в себе засвоєння ними не лише спеціальних знань, умінь і навиків, але також оволодіння значним обсягом загальнотеоретичних, філософських, педагогічних, психологічних, соціологічних знань.

У дидактиці даний принцип найбільш широко використовується для зображення взаємозв'язку життя, теорії і практики. Всі зміни, які відбуваються в суспільно-політичному, економічному, культурному житті країни на певному етапі її історичного розвитку обов'язково мають знайти своє відображення в змісті освіти. Завдяки цьому реальний соціальний контекст, в якому протікає життєдіяльність майбутніх правоохоронців, відбивається на їх професійних компетентностях, формуючи таким чином актуальну систему професійних знань з елементами духовно-моральної культури.

Ще один напрям реалізації принципу фундаменталізму в професійному навчанні поліцейських полягає у наближенні навчання до реальних умов виконання службових завдань. Як справедливо наголошується в літературі, «сучасний швидкий темп життя і технологій вимагає від людини високоінтелектуальної мобільності, дослідницького складу мислення, бажання та вміння постійно поповнювати свої знання відповідно до змін, які відбуваються в житті. Фундаментальні знання мають здатність повільніше застарівати, ніж знання конкретні, адже вони апелюють не стільки до пам'яті, скільки до мислення людини» [313].

Останніми роками все більше науковців в якості основного засадничого принципу підготовки фахівців виділяють *принцип інтеграції.* В системі професійної підготовки майбутніх правоохоронців даний принцип теж відіграє важливу роль, що обумовлено широтою та багатогранністю його професійних компетентностей.

У найбільш загальному значенні під інтеграцією прийнято розуміти «процес руху і розвитку певної системи, в якій число та інтенсивність взаємодії її елементів зростає – посилюється їхній взаємний зв'язок і зменшується їхня самостійність відносно один до одного» [313].

Беручи за основу таке загальне тлумачення, а також враховуючи сучасну тенденцію неперервного накопичення знань, науковці все частіше визначають інтеграцію як процес «поглиблення співробітництва у сфері освіти», основною метою якого є сприяння «загальному соціально-економічному прогресу, об'єднанню потенціалів національних освітніх систем, вихованню особистості, яка усвідомлює не лише свою національну і культурну ідентичність, а й сприймає світ у всій його цілісності, розуміє власну відповідальність за його долю і готова конструктивно діяти для його збереження й розвитку» [380, с. 76].

Таким чином, практична реалізація принципу інтеграції в систему професійної підготовки правоохоронців передбачає налагодження та подальше зміцнення вертикальних і горизонтальних зв'язків між різноманітними дисциплінами загальнотеоретичного та спеціального спрямування. Це дозволить побудувати сучасну модель підготовки поліцейських із широкими можливостями, яка дозволить сформувати у них системне бачення фундаментальних проблем сучасної науки і практики, а також розвинути здатність до критичного мислення.

Принцип інтеграції дуже тісно пов'язаний з іншими принципами професійної підготовки поліцейських і, в першу чергу, з принципом гуманізації. Як справедливо підкреслюється в літературі, «інтегративним результатом культурологічної спрямованості підготовки майбутнього поліцейського має бути становлення людини з гуманістичною спрямованістю, яка володіє багатофункціональними можливостями. Культурна система суспільства не може

спиратися лише на прагматизм, технократизм, соціальні пріоритети, уніфіковану культуру, автократизм чи авторитаризм правління, бо тоді вона буде втягнута в космополітичний процес інтеграції. Щоб гідно, а головне із загальнонаціональною користю інтегруватися в європейський культурний простір, слід безперервно творити власний культурний капітал, оберігати свої національні здобутки, історичну пам’ять, літературу, мистецтво, науку, традицію» [313]. Очевидно, що найбільш ефективно реалізувати всі перераховані вище завдання здатні лише високоосвічені фахівці. Саме такими і мають стати майбутні поліцейські.

Принцип інтеграції також тісно пов'язаний із принципом глобалізації. Дійсно, сучасна система підготовки поліцейських передбачає оволодіння ними значним обсягом знань про закономірності розвитку не лише основних вітчизняних державно-правових інститутів, але також вивчення європейської та світової теорії й практики. Це дозволяє критично осмислити переваги та недоліки тієї чи іншої правоохоронної моделі і вивірено адаптувати зарубіжний досвід в національну правову систему. Адже, як справедливо наголошується в літературі, «досить часто такі прямі запозичення критично не осмислюються з позицій тих цінностей і знань, які притаманні нашій національній культурі» [480, с. 211].

Сьогодні глобалізація охопила наймогутніші інтеграційні процеси, що може бути як корисним, так і небезпечним для розвитку державних освітніх систем, національних культур і традицій [369]. Саме тому, на сьогодні однією з основних проблем, яка вимагає негайного розв’язання, є проблема порятунку національної культури, яка відрізняє одну країну від іншої [111, с. 38].

В аспекті викладеного вище методологічно засадничим для формування особистості майбутніх поліцейських видається також *принцип культуровідповідності*. Останніми роками даний принцип все частіше привертає до себе увагу науковців, які визначають його як «навчання в контексті культури, орієнтація освіти на характер і цінності культури, на основі її досягнень, а також її відтворення, прийняття соціокультурних норм і включення людини в їх подальший розвиток» [387, с. 215-239].

Реалізація принципу культуровідповідності в процесі професійної підготовки поліцейських передбачає підвищення уваги до дисциплін соціально-гуманітарної спрямованості. Перевага має віддаватись удосконаленню та розвитку інтелектуальних і творчих компетентностей особистості; утвердженню духовно-національних цінностей в умовах сучасного глобального і мобільного світу [313].

Ще одним важливим принципом підготовки майбутніх поліцейських є *принцип дуальності* (подвійності, двоєдиності). Свого часу даний принцип був детально проаналізований В.В. Вербицьким, який на основі вивчення практики найбільш популярних європейських моделей освіти (зокрема Німеччини, Франції, Австрії, Ліхтенштейну, Швейцарії) прийшов до висновку, що дуальне навчання є «продуктом тісної взаємодії освітніх установ і роботодавців щодо успішної професійної та соціальної адаптації майбутнього фахівця» [72].

Екстраполяція даного принципу в систему професійної підготовки майбутніх поліцейських передбачає практичну підготовку курсантів в умовах реальної професійної діяльності органів поліції починаючи вже з першого курсу навчання, відразу ж після проходження ними курсів первинної професійної підготовки та отримання мінімально необхідного обсягу знань і практичних навиків для несення служби по охороні публічного порядку і безпеки.

Загальнотеоретична підготовка у поєднанні з активною практичною підготовкою безпосередньо в підрозділах Національної поліції України має цілу низку переваг. По-перше, вивчення теоретичних дисциплін передбачає виконання курсантами практично орієнтованих навчальних завдань. По-друге, курсанти вже на початку навчання знайомляться зі специфікою діяльності різних служб і підрозділів Національної поліції, тим самим розширюючи коло своїх професійних навиків. По-третє, під керівництвом досвідчених практичних працівників поліції, які залучаються до керівництва практичною підготовкою, курсанти набувають нових професійних компетенцій, а також навчаються працювати в команді. По-четверте, залучення курсантів до безпосереднього виконання завдань з охорони

публічного порядку та безпеки розвиває у них навики оптимального вибору рішення, посадову відповідальність.

Описана нами вище модель професійної підготовки є корисною як для курсантів, так і для комплектуючих підрозділів. Перші мають змогу по-новому осмислити майбутню спеціальність і усвідомити правильність вибору професії, а другі – мають можливість об'єктивно оцінити потенційні кадрові ресурси, визначити недоліки існуючої програми навчання, внести до неї необхідні зміни та доповнення.

На нашу думку, даний принцип, безумовно, потрібно використовувати не тільки при навчанні курсантів юридичних спеціальностей, але й психологів, спеціалістів з ІТ-технологій тощо.

Розглянуті вище принципи в процесі навчання виступають у тісному взаємозв'язку, функціонуючи як цілісний комплекс. Тільки сукупна дія методологічних принципів забезпечує правильне визначення завдань освіти, відбір змісту, форм, методів і засобів найбільш доцільної діяльності при формуванні особистості майбутніх поліцейських у процесі їх професійної підготовки.

При цьому слід зазначити, що застосування означених вище методологічних підходів і принципів не забезпечує абсолютної адекватності пізнавального інструментарію. Кожен із них має сенс і стає продуктивним лише в межах відповідної предметної сфери. Іншими словами, не варто відшуковувати універсальний пізнавальний засіб, оскільки це негативно відобразиться на якості професійного навчання майбутніх поліцейських.

У зв'язку з викладеним, більш доречно дотримуватись *принципу методологічного плюралізму*. Як справедливо відмічається у філософських джерелах, даний принцип прийшов на зміну принципу «методологічного монізму», що був характерний для класичної науки і полягав у впевненості в існуванні єдиного, універсального методу досягнення істини [528]. Плюралізм – це досягнення сучасної некласичної науки, що відображає залежність методів пізнання від властивостей, особливостей та завдань суб'єкта, його

концептуальних орієнтацій та підходів до дійсності. Методологічний плюралізм припускає можливість виправданого використання різноманітних методів, які можуть поєднуватись між собою на засадах доповнюваності [296]. Відтак, єдиної і спільної для різних наукових досліджень методології існувати не може.

Необхідність методологічного плюралізму у соціальному пізнанні обумовлюється складністю суспільного життя. Незважаючи на свою зовнішню єдність, суспільне життя розпадається на якісно різні сторони. Суспільство – це і надособистісні процеси, і свідома діяльність людей. У ньому діють схожі з природними причинні зв'язки, а також ідеальні, нормативні чинники. У суспільному житті можна знайти і «повторювані, закономірно необхідні явища та відносини й стихійність реального історичного процесу, прагнення людей, загальну нормативність їхньої діяльності, яка охоплює собою, зрештою, необхідні зв'язки соціальних процесів» [116, с. 59].

1.3 Особистість правоохоронця в умовах трансформації соціальних процесів

Останнім часом вивчення особистості стає все більш популярним напрямом дослідницької діяльності правоохоронців. У цій цікавій та складній сфері залишається багато невирішених проблем. Серед них – суть та джерела розвитку особистості, його види, механізми, детермінанти, а також вірогідні межі. У радянській та, зокрема, вітчизняній психології проблеми розвитку і змін особистості проаналізовані у працях Б. Ананьєва, Л. Анциферової, І. Беха, Л. Виготського, В. Давидова, Г. Костюка, О. Леонтьєва, М. Магомед-Емінова, С. Максименка, Л. Мороз, В. Мясищева, А. Петровського, В. Рибалки, С. Рубінштейна, В. Слободчикова та ін. У зарубіжній психології вказану проблематику вивчали Р. Баумастер, Л. Грінберг, Р. Девіс, Р. Кертіс, Р. Лернер, Г. Матуран, Т. Міллон, У. Овертон, Е. Півчевич, Р. Рорті, Р. Роудз, Д. Форд.

Проаналізуємо поняття, дотичні до поняття «розвиток особистості»: зміни, змінювання, зростання, становлення, трансформація і формування.

Аналіз психологічних словників виявив відсутність у них поняття «зміни особистості». Тільки словник української мови дає таке тлумачення поняття «зміна» – це перехід, перетворення чого-небудь у щось якісно інше; змінювання.

Серед науковців теж відсутня одностайність поглядів на сутність і зміст аналізованих понять. Так, «особистісне зростання» визначається переважно як активний процес становлення, у якому людина бере на себе відповідальність за свій майбутній життєвий шлях, або ж як розгортання особливої діяльності переживання особистості під впливом зовнішніх і внутрішніх стимулів, коли вона, здійснивши вчинок, сприймає себе новою, такою, що виходить за межі попередньої даності [61].

М. Магомед-Емінов у праці «Трансформація особистості» розглядає трансформацію як «процес перетворення, під час якого вихідний об'єкт трансформації перевтілюється в трансформований об'єкт. Новий стан особистості народжується в попередньому стані, а не є простим наслідком» [240, с. 183]. Він трактує трансформацію як активний процес, результатом якого є народження нового, відкриття обрію для подальшого розвитку [240, с. 224]. Під час цього процесу здійснюється психічна робота з перетворення вихідного змісту на трансформовану предметність [240, с. 218], коли ендоособистість «для себе» як засіб опанування всіма психічними станами, процесами та якостями перетворюється на екзоособистість, доступну для розуміння оточуючими. Ендотрансформація – це перетворення складу особистості, її структури й характеру [240, с. 229], а екзотрансформація – перетворення ендоособистості на екзоособистість [240, с. 227–228].

За визначенням поняття «змінювання особистості» звертаємося до праці П. Лушина «Психологія особистісної зміни» [239]. Він виділяє дві форми змінювання особистості: розвиток і зміни (перехід до нової ідентичності будь-якої відкритої системи) [239, с. 34].

Зіставлення підходів М. Магомед-Емінова і П. Лушина свідчить, що такі особистісні зміни, як перехід до нової ідентичності, відповідають ендотрансформації особистості, перетворенню самоідентичності. А розвиток

особистості, як розширення можливостей особистості на основі існуючого потенціалу, співвідноситься з її екзотрансформацією, що полягає в перетворенні ендоособистості на екзоособистість. Вважаємо за доцільне трактувати трансформацію особистості як поєднання двох форм: розвитку та зміни. Отже, феномен розвиток охоплює сферу змін, змінювання, зростання, становлення, трансформації, формування.

П. Лушин, аналізуючи вітчизняні теорії особистості, дійшов висновку, що зміни особистості більшість вітчизняних науковців ототожнює з розвитком особистості, а він є однією з форм особистісного змінювання і пояснюється як розширення можливостей на основі існуючого потенціалу [239, с. 16].

В. Роменець в обґрунтування власних висновків наводить позиції вчених. Так, Л. Виготський трактує розвиток особистості як безперервний процес саморозвитку, котрий щонайперше характеризується безперервним виникненням та утворенням нового, тобто такого, чого не було на попередніх ступенях. О. Леонтьєв визначив розвиток особистості як результат нашарування прижиттєвих надбань на певний попередній метапсихологічний базис. С. Рубінштейн вважає, що зовнішня зумовленість розвитку особистості закономірно поєднується з його «спонтанністю». На його думку, основну роль тут відіграє принцип детермінізму, згідно з яким зовнішні причини діють через внутрішні умови: все що має особистість тим чи іншим чином зовнішньо зумовлене, водночас безпосередньо із зовнішніх впливів в її розвитку ніщо не виводиться [364]. Г. Костюк пояснює розвиток особистості так: це не тільки засвоєння та інтеріоризація зовнішніх відношень, а й детальна переробка засвоєного, його систематизація, що призводить до цілісних змін особистості, виникнення нових спонукань до діяльності, нових її структур, нової екстеріоризації. Внутрішні умови, формуючись під впливом зовнішніх не є їх механічною проекцією. З віком виникають різні форми власної активності особистості в її розвитку: самовиховання, самовдосконалення та ін. Зрештою, особистість виступає як суб’єкт власного розвитку, що свідомо обирає свій життєвий шлях [371, с. 360–361].

Соціальні фактори, як і біологічні, самі по собі, прямо не визначають психічного розвитку, не визначає його і їх спільний вплив. Психічний розвиток, як і усякий розвиток взагалі, є процес «саморуху». Це означає, що він має свою власну внутрішню логіку, свої внутрішні рушійні суперечності, і логікою цього розвитку визначається те, яку роль відіграватимуть у цьому процесі і природні задатки організму, і впливи, що йдуть від соціального середовища.

Засобом досягнення навмисних, бажаних для особистості очікуваних змін може виступати психологічний тренінг, а в аспекті сприяння становлення особистості професіонала – тренінг професійно-психологічний [371, с. 156].

У науці в пошуках детермінант і механізмів розвитку особистості проводилися різноманітні дослідження, які неоднаково визначають його сутність та пояснюють причини, механізми, у зв'язку з чим автор вважав доцільним розглянути основні теоретичні підходи до пояснення сутності, причин і механізмів змінювання та розвитку особистості, які склалися на початку XXI ст. у світовій психологічній науці.

1. Структурний підхід Е. Півчевича. Вчений трактує особистісне змінювання як породження нової ідентичності [593]. Він виділяє такі особливості процесу особистісного змінювання: поняття множинного та протяжного за часом «Я»; наявність самореференції, яка не існує без «Я»; існування часових характеристик (минуле, теперішнє, майбутнє); кількісна та якісна ідентичність; розрізнення часу і простору. Змінювання кількісної та якісної ідентичності відбувається у часі і просторі.

Згідно з поглядами Е. Півчевича, процеси змінювання та розвиток не тотожні. Розвиток особистості розглядається як завершений процес, досягнення поставленої мети, а змінювання – безперервний процес, постійний рух. Отже, змінювання охоплює процес розвитку.

2. Теорія втілення (матеріалізації) Р. Рорті. Саме він вперше вводить поняття «свідомість», яка бере початок з поведінки і цілеспрямовано розвивається, переходить на вищий рівень. На думку вченого, змінювання особистості пов'язано із еволюцією свідомості. Зустрічаючи перешкоди,

особистість або руйнує їх, або трансформує себе і виникає нова ідентичність [600, p. 59-80].

Як і Р. Рорті, У. Овертон розглядає змінювання особистості через становлення її свідомості. Учений виділяє кілька стадій її еволюції (перехід від нижчого рівня на вищий), у результаті яких формуються нові образи особистості, нова ідентичність [585, с. 215-237].

3. Теорія розвинутого контекстуалізму. Засновники цієї теорії Р. Девіс, Т. Міллон, Р. Лернер, Д. Форд розуміють особистісне змінювання як перехід особистості від одного контексту до іншого. Зміни особистості залежать від еволюції контекста, який постійно ускладнюється [558, p. 85-119; 564].

У теорії котекстуалізму виділено такі види особистісного змінювання: якісне та кількісне. Як джерело змінювання розглядається особистість і середовище. Крім того, вказані автори трактують особистість як сукупність рис, як відкриту систему, здатну до різних змін та породження нової ідентичності, тобто нового «образу Я».

4. Конструктивістські психологічні концепції. Представники конструктивізму Г. Матуран та Р. Баумастер трактують особистісне змінювання як процес переходу до нової ідентичності, зумовлений інтерпретативними процесами щодо певних знань.

На думку Г. Матурана, суть особистісного змінювання полягає в створенні не нової ідентичності, а нової карти ідентичності через інтерпретацію життєвої події. Будь-яка жива система і середовище взаємодіють. Отже, джерелом змінювання є особистість, середовище та їх взаємодія [580, p. 25-82].

За теорією кристалізації Р. Баумастера, процес змінювання розглядається через інтерпретацію, яка трактується як комунікація [544, p. 123-148]. Змінювання особистості відбувається під час зміни інтерпретативних механізмів. Суть самоінтерпретації розкривається у феномені «кристалізації невдоволення» (накопичення негативних ознак та формування між ними зв’язків) і є захистом від неприємностей. «Кристалізація невдоволення» змінює способи (патерни) мислення, за допомогою яких зазвичай інтерпретуються події й обставини

власного життя» [544, p. 148]. Особистісне змінювання – це нова оцінка особистістю певної ситуації, події, зміна системи цінностей і породження нової ідентичності.

5. Дернерський напрям досліджень. Дітрих Дернер та його послідовники (Л. Грінберг, Р. Кертіс, Р. Роудз) оперують терміном «змінювання особистості», по-різному розставляючи акценти під час його тлумачення. Так, Л. Грінберг і Р. Роудз уявляють особистісне змінювання правоохоронців таким чином: особистість постійно змінюється, а стабілізація особистості пов'язана з переживаннями; порушення цілісності особистості відбувається за умови зациклювання внутрішнього динамічного процесу, який потребує відновлення, а не перебудови структури особистості; здатність до змін є гнучкістю особистості і можливістю відповідати на вимоги середовища; емоції є результатом постійного процесу самоорганізації [567, с. 41–42, 45].

Вчені виділяють такі функції емоцій у процесі особистісного змінювання: прийняття заперечених емоцій робить більш ефективним процес орієнтації у просторі і вирішення різних проблем; стимулювання емоцій безпосередньо пов'язано з активацією поведінкових реакцій; емоційне реконструювання забезпечує доступ і зміни афективно-когнітивних схематичних структур, функція яких полягає у конструюванні емоційного значення життя; стимулювання емоцій забезпечує доступ до ситуативно зумовлених внутрішніх цінностей; модифікація моторних, фізіологічно зумовлених засобів вираження дезадаптивних емоційних реакцій, як у випадку з фобіями [567, p. 39].

Згідно з Р. Кертіс, процес особистісного змінювання починається з конфлікту, а саме тоді, коли: нові зовнішні реалії впливають на «Я»-систему (суперечать Я-концепції); подія змушує звернути увагу на різні аспекти актуальних реалій або на наявність розбіжності між цілями і результатами; подія посилює почуття, що розбіжності можуть бути усунуті між актуальними переживаннями та бажаннями; старі цілі досягаються, і з'являються нові. Коли цілеспрямовану активність перервано, одночасно з цим починається перцептивний та афективний пошук, але тільки за умови, що поточні

переживання кращі або гірші очікуваного руху в напрямі цілі. Коли особистість відчуває розбіжність між існуючою поведінкою і відповідною (референтною) цінністю, настає поведінкова пристосувальна реакція [555, с. 194].

Р. Кертіс зазначає, що емоції існують у процесі змінювання особистості і у випадку досягнення мети, і – недосягнення, під час внутрішніх суперечностей. Основою змінювання особистості є емоційний (афективний) процес, а не когнітивний. Однак необхідно віднаходити як відмінні, так і спільні точки дотику у поглядах цих учених щодо змінювання особистості, оскільки цілісне уявлення цього процесу дасть змогу розробити засоби стимулювання бажаних змін особистості [555, с. 196].

Л. Грінберг, Р. Роудз, як і Р. Кертіс, погоджуються з тим, що особистість постійно взаємодіє з середовищем, надають перевагу емоціям, а не когніціям, у процесі змінювання, а саме змінювання особистості розглядають як виживання.

6. Імунологічна концепція особистісного змінювання. П. Лушин, здійснивши аналіз спроб учених сформулювати психологічні основи особистісного змінювання, пропонує такі його ознаки: воно зумовлюється міжсистемним переходом до нової ідентичності; цей перехід поєднує в собі і позитивні, і негативні сторони; особистісне змінювання володіє ознаками нелінійного, незворотного, непередбачуваного процесу переходу до нової ідентичності за типом метаморфози; перехід від негативної до позитивної сторони особистісного змінювання пов’язаний з процесом конструювання нового «Я»-образу особистості; можна припустити, що необхідність особистісного змінювання потрібно шукати в природі самої особистості, яка є відкритою системою: подібно до імунної системи організму, особистість «зацікавлена» в цілях власного самозбереження періодично розширювати власні кордони, включаючи в них не тільки додаткові, а й антагоністичні її природі ідентичності. Інтеграція останніх супроводжується, як здається, нестерпними стражданнями, водночас даючи початок новим можливостям розвитку [239, с. 166].

7. Теорія трансформації особистості. М. Магомед-Емінов пропонує розглядати взаємозв’язок особистості, поведінки і ситуації. Особистість є

цілісною та поєднує у собі два процеси – стабільності і змін. Він виділяє у структурі особистості статичну і динамічну складові, а між ними ядерно-периферичне утворення. При чому «стабільність не означає відсутність розвитку, динаміки, а зміни не співпадають з втратою структури і дезорганізацією» [240, с. 126]. Якщо у структурі особистості не буде динамічного утворення, яке дає початок поведінці, то особистість буде відірвана від дійсності. В той же час, статична складова особистості – особистісні риси, мотиви починають діяти під впливом динамічного утворення.

Вчений розглядає процеси розвитку і зміни як тотожні. Виділяє стадії розвитку особистості: становлення – стихійне становлення особистості (дитинство); розвиток – розвиток свідомої особистості (початок у підлітковому та юнацькому віці); індивідуалізація – розвиток неповторності; самоактуалізація – досягнення особистістю повноти і завершеності [240, с. 343]. «Розвиток особистості пов'язаний з розширенням усвідомлення себе і середовища, а також з розвитком самоуправління (саморегуляції, самоконтролю)» [240, с. 289], досягненням самоактуалізації.

8. Теорія самодетермінації суб'єкта. Поведінка особистості визначається не лише зовнішніми впливами. Г. Костюк, С. Максименко, В. Моляко, В. Рибалка, В. Роменець, В. Татенко, Т. Титаренко, Т. Яценко та інші науковці зазначають, що особистість володіє свідомістю та системою психічних властивостей, які внутрішньо визначають її поведінку [371, с. 12]. Особистість заявляє про себе тим, що виходить за наявні обмеження, а то й діє всупереч ним. Прикладом такої активності може бути вчинок. На думку В. А. Роменця, людина творить сама себе, а вчинок втілює її прагнення [371, с. 15].

Підсумовуючи аналіз основних наукових підходів до вивчення і пояснення природу розвитку та змінювання особистості, ми можемо зробити кілька узагальнюючих висновків: по-перше, розвиток особистості необхідно розглядати як певний процес, в результаті якого в особи формуються якісь нові, раніше їй не притаманні якості та характеристики; процес розвитку особистості ґрунтується на цілій низці протиріч; процес розвитку особистості – це динамічна категорія,

рушійною силою якої є ціла низка детермінант; детермінанти, які лежать в основі процесу розвитку особистості, досить різноманітні і залежать від сукупності суб'єктивних та об'єктивних умов: перші залежать від самої особи, тоді як другі – обумовлені впливом факторів оточуючого її середовища; розвиток особистості може мати не тільки позитивний, а й негативний, деструктивний характер; особистісний розвиток може бути і кількісним, і якісним; розвиток особистості може бути послаблений або спрямований в соціально прийнятні межі за допомогою створення відповідних умов.

Виділяють зовнішні та внутрішні групи детермінант розвитку особистості, хоча цей поділ умовний, тому що діє комплекс чинників. До зовнішніх детермінант належать культурне, соціально-економічне, сімейне середовище. Внутрішні детермінанти – це індивідуально-типологічні й власне психологічні фактори.

Згідно з принципом розвитку психіки як похідного, але специфічного компонента в еволюції організмів, адаптивні зміни способу життя зумовлюють зміни будови нервової системи і її психофізіологічних функцій в їх єдності та взаємозв'язку, водночас на кожному етапі будучи зумовленими ними. В основі цього принципу лежить підхід до психіки як до продукту ускладнення відносин людини зі світом. Це відбувається у філогенетичному, історичному й онтогенетичному аспектах. Відповідно, пропонуємо розрізняти два види змін – адаптивні та метаболічні, тому що в основі зміни діяльності нервової системи, її функцій лежать процеси метаболізму.

Якщо класифікації типів і видів розвитку особистості використати до майбутніх правоохоронців України, то можна виділити такі *особливості*:

– позитивний розвиток – це процес виникнення змін, які є корисними у навчанні та службовій діяльності;

– негативний розвиток – це процес виникнення змін, які є небезпечними для навчальної та подальшої професійної діяльності;

– бажаний розвиток – це зміни особистості курсантів, що відповідають меті навчально-виховного процесу підготовки майбутніх правоохоронців;

– небажаний розвиток – це зміни особистості курсантів, що суперечать меті навчально-виховного процесу навчального закладу МВС;

– конструктивний розвиток – це процес змін особистості курсантів, що сприяє професійному становленню майбутніх фахівців;

– деструктивний розвиток – це процес змін особистості курсантів, що гальмує професійне становлення майбутніх фахівців;

– реактивний розвиток – це процес тимчасового відхилення особистості від гомеостазу;

– продуктивний розвиток – це процес виникнення відносно стійкого утворення особистості курсантів;

– випадковий розвиток – це процес змін особистості курсантів, що відбувається як непередбачений і незапланований;

– цілеспрямований розвиток – це процес змін особистості курсантів, що відбувається відповідно до передбачених програм;

– добровільний розвиток – це процес змін особистості курсантів, що відбувається за власної ініціативи останніх (вступ до навчального закладу);

– примусовий розвиток – це процес змін особистості курсантів, що відбувається проти їх волі і є виживанням (проживання у казармі);

– раптовий розвиток – це процес змін особистості курсантів, що відбувається швидко (наприклад після тренінгу);

– поступовий розвиток – це процес змін особистості курсантів, що відбувається повільно (наприклад, упродовж навчання у вищому навчальному закладі МВС);

– зовнішній розвиток – це процес змін особистості, що детермінований оточуючим середовищем, а саме умовами вищого навчального закладу МВС;

– внутрішній розвиток – це процес змін особистості, що детермінований особливостями особистості, а саме рисами характеру, мотивацією, системою цінностей та ін.;

– кількісний розвиток – це процес змін особистості курсантів, що зумовлює збільшення кількості певних параметрів особистості (набуття нових професійно важливих умінь);

– якісний розвиток – це процес змін особистості курсантів, що зумовлює зміну якості певних параметрів особистості (зростання рівня комунікативних здібностей майбутніх правоохоронців);

– структурний розвиток – це процес змін курсантів, що зумовлює перебудову структури особистості, а не окремих якостей, і передбачає якісний та кількісний розвиток;

– метаболічний розвиток (на рівні організму) – це процес змін особистості курсантів, що зумовлений особливостями процесів обміну речовин, які є основою діяльності нервової системи (особливості психофізіологічних функцій юнацького віку);

– адаптивний розвиток – це процес змін особистості курсантів, що зумовлений пристосуванням до нових умов (проживання у казармі, навчальна, службова діяльність) і передбачає активність суб'єкта діяльності, яка обмежена жорсткою регламентацією навчального закладу;

– цілеспрямований розвиток (на рівні особистості) – це процес змін особистості курсантів, що зумовлений свідомо поставленими цілями кожної людини (це є основою самовдосконалення особистості у процесі навчання);

– принциповий розвиток – це процес змін особистості курсантів, що призводять до формування нової ідентичності, а саме – професійної ідентичності майбутніх правоохоронців.

Під формою розвитку особистості, на нашу думку, потрібно розуміти механізм дії. Відповідно, форми розвитку особистості майбутніх правоохоронців у вищих навчальних закладах МВС України – це процес, який включає в себе зміни цілей особистості, а потім інших якостей; процес, який включає в себе зміни певних якостей особистості, а потім цілей.

Темп та масштаб змін пов'язаний зі «здатністю до змін», яка залежить від властивостей особистості – задатків людини та мотивації змін [265, с. 14]. Умовою розвитку особистості є самопізнання та підтримка оточуючих.

Проблема трансформаційних процесів у правоохоронній галузі останніми роками стала надзвичайно популярною як у роботах дослідників права, так і в психологічних дослідженнях [506, с. 79-85; 488, с. 298-304].

Досліджуючи особливості реформ правоохоронних органів у різних країнах, автори намагаються визначити їх специфіку через призму конкретних історичних чинників [583], відмінностей в етапах та кроках реформ [548] тощо.

Всі процеси, пов'язані з реформуванням правоохоронної галузі є не просто «технічними» зовнішніми змінами у діяльності поліцейських інститутів, але вони несуть в собі глибокий психологічний зміст. Практично всі дослідники відзначають значні психологічні складнощі перетворень [561]. Це пов'язано із часовими та змістовними змінами в етапах професіоналізації, у регламентах професійної діяльності, з трансформаціями законодавчої бази тощо. Значною мірою кінцевий успіх реформ визначають суто *психологічні* чинники: здатність працівників подолати власну інерцію і навчитися працювати у нових умовах; ефективність спроб створити «нового фахівця» із заданими моральними характеристиками, і при цьому не втратити рівень професійної досконалості, тощо [507, с. 33-34].

Сучасній соціальній реальності, що характеризується соціальною нестабільністю, притаманні високий темп соціальних змін в різних сферах суспільної практики, наростання кількості невизначених соціальних ситуацій. Невизначеність виявляє себе у широкому діапазоні ситуацій: в повсякденному житті, в міжособистісній комунікації та міжгруповій взаємодії, при прийнятті рішень, у вирішенні завдань навчальної та професійної діяльності [136, с. 112-114].

Інтенсивність трансформацій середовища, у якому відбувається професійне становлення поліцейських в Україні, навіть важко раціонально осягнути. Кардинальних змін зазнають не тільки законодавча база, регламенти виконання

професійної діяльності, але й ціннісні уподобання молодих поліцейських, їх світоглядні настанови тощо. Динамічно змінюється і оцінка діяльності правоохоронців суспільством.

В таких умовах формування певних характеристик у поліцейських в процесі професійної підготовки, у тому числі – формування прогностичної компетенції та здатності до інноваційної діяльності – набувають особливої актуальності. Актуальність ця, крім іншого, обумовлена тим, що успішність виконання службово-бойових завдань майбутніми поліцейськими в умовах перманентно мінливого характеру оточуючої обстановки, розширення впливу терористичних і екстремістських загроз всередині країни залежить від рівня підготовки майбутнього офіцера поліції, його вміння прогнозувати ймовірний характер дій інших людей [478, с. 14-16].

Вміння передбачати результати своєї роботи, вчасно коригувати та вдосконалювати методи і засоби досягнення мети є необхідною умовою успішності і конкурентоспроможності фахівця в будь-якій галузі. Саме тому в даний час особливої актуальності і практичної значимості набуває вивчення різних компетенцій, в тому числі спеціальних компетенцій, тобто необхідних для виконання конкретної професійної ситуації (проектних, прогностичних, конструктивних, аналітичних, розвивальних, рефлексивних тощо) [204, с. 167-170].

Також, особливого значення в процесі професійної підготовки майбутнього поліцейського набуває знання його суб’єктивних, тобто внутрішніх психічних і психологічних характеристик. Як справедливо відмічається в літературі, «знання психологічних феноменів, що супроводжують інноваційні процеси, своєчасне включення цих знань в управління впровадженням нововведень – це гарантія успішності не тільки в умовах організації інноваційного процесу, а й запорука позитивного результату, отриманого в результаті впровадження нововведення (передового досвіду), спрямованого на отримання підвищення ефективності роботи» [69, с. 115-120].

О. Краснорядцева зазначає, що психологічна готовність до інноваційної

діяльності відображає такі динамічні характеристики багатовимірного життєвого світу людини, як ініціативність (готовність людини діяти в умовах непередбачуваності результатів діяльності і відповідати за результати), готовність до змін, відкритість до змін, легкість перебудови [206, с. 170].

Перед системою освіти на всіх її етапах, стоїть завдання орієнтації на формування і розвиток навичок і компетенцій, необхідних для інноваційної діяльності. Показником готовності до інноваційної діяльності є високий рівень інноваційного потенціалу особистості. Під *інноваційним потенціалом* розуміється інтегральна системна характеристика людини, що визначає її здатність, по-перше, генерувати нові форми поведінки і діяльності, використовуючи ті можливості, які відкриваються їй в складній динаміці ціннісно-смислових вимірів її життєвого простору, і, по-друге, забезпечувати режим саморозвитку [177, с. 151-155].

Дж. Кампіон у книзі «Нові поліцейські ризики в історії сучасної Європи», виданій у 2015 р., пише про те, що влада дуже часто боїться соціальних змін, бо це передбачає пошук нових балансів у співіснуванні із суспільством. І, незалежно від того, детермінуються ці зміни економічними, політичними, соціальними або культурними чинниками, трансформації у суспільстві сприймаються владою як «ризики», які мають бути формалізованими та під контролем. Неформально чи формально, пише Дж. Кампіон, системи поліції змушені адаптувати свої нормативно-правові бази, їх структури та їх практику так, щоб реагувати на виклики, нові загрози і нові правила, із якими вони зіштовхуються і мають справу [548, с. 96].

Перед «небезпекою», яка іноді є достатньо високою у суспільній сфері, логіка функціонування поліції, як і судової системи, політичних та державних органів змінюється і відбувається визначення нового «сенсу» і ідентичності функціонування поліції (структурні пристосування, професіоналізація, практика, нове оснащення тощо) і меж здійснення поліцейських функцій. Викладене вище обумовлює актуальність і практичну значимість процесу формування у поліцейських готовності до інноваційної діяльності, що включає в себе «підвищення інноваційної активності освітнього середовища, можливість

формування та розвитку інноваційного потенціалу особистості, інноваційної активності майбутніх фахівців» [462].

Дослідники поліцеїстики справедливо зазначають, щовимоги до поліціювання у сучасних умовах вимагають високої готовності до змін від представників поліцейської професії усіх рівнів, але така готовність та здатність поліцейських організацій до прийняття інноваційних практик майже не вивчається, що робить психологічну сутність реорганізаційних процесів важкозрозумілою [556].

У. О'Ніл на прикладі постконфліктних країн зазначає, що, приступаючи до поліцейської реформи, всім її учасникам слід розуміти із самого початку, що її здійснення включає в себе набагато більше, ніж просто «технічне рішення» або зовнішні зміни у діяльності поліцейських інститутів. Враховуючи складність реформи, у процесі її реалізації слід враховувати не тільки досвід в галузі інституційних змін, управління, матеріально-технічного забезпечення, але й психології. Важливим у цьому сенсі є досвід у галузі «управління змінами» та організаційної психології щодо створення нової системи стимулювання, нових етичних принципів та організаційної культури поліції [583].

Н. Кавені у дослідженні організаційної культури поліції в умовах радикальних змін виявив, що в контексті реформування організаційні зміни повинні мати для співробітників позитивний психологічний зміст, який забезпечується відповідними програмами, спрямованими на формування відчуття психологічної безпеки, психологічної доступності засобів адаптації та психологічної залученості до цих змін [550].

П. Краткоскі й М. Едельбахер вказують, що як поліцейська практика, так і поліцейська освіта, у даний час має ґрунтуватись на тісному співробітництві між професіоналами та дослідниками, що дозволяє створити комплексні програми для оцінки та аналізу практичних, теоретичних та психологічних проблем і розробки засобів для їх подолання [576, p. 112].

Підтвердження того, що світи поліцейської практики та психологічних досліджень зближуються, ми знаходимо і у тому, що у США психологія поліції та

суспільної безпеки стала новою спеціальністю в галузі психології [561, с. 176]. В тамтешніх наукових колах немає жодного сумніву у необхідності підготовки кадрів за новою спеціальністю з акцентом на основоположні компетенції, необхідні для базової підготовки в галузі психології, та додаткові функціональні компетенції, що є необхідними для ефективної практики за означеним фахом, зокрема, у чотирьох напрямках роботи: оцінка, корекція, супроводження та організаційний консалтинг.

1.4 Правові та психологічні аспекти реформування поліції в Україні та закордоном

Реформування, безсумнівно, є однією з істотних характеристик процесу функціонування організованих систем. Відправними моментами, що зумовлюють необхідність здійснення заходів з реформування, слід назвати такі фактори:

1) радикальні зміни соціально-економічної та політичної обстановки в країні, що зумовили революційну перебудову системи МВС України за різними напрямками;

2) підписання Україною Угоди про асоціацію з Європейським Союзом, що спричинило активізацію процесів інтеграції національної правової системи з європейською, привнесення до неї європейських підходів та механізмів, зокрема й у сфері поліціювання;

3) суспільна вимога на рівні цілепокладання суттєвого підвищення ефективності діяльності правоохоронних органів;

4) науково-технічний прогрес, результатами якого стало якісне покращення технічної оснащеності підрозділів і служб правоохоронних органів; зараз у їх діяльності широко використовуються автоматизовані інформаційно-пошукові системи, оперативно-технічні засоби зняття та фіксації інформації, супутникові технології тощо.

Кожна з цих передумов є достатньою для перебудови поліцейської системи. Вони є тісно пов'язаними між собою й мають постійно діючий характер, що зумовлює необхідність процесу реформування.

Реформування правоохоронної системи розпочалося ще з самих перших років створення незалежності, пройшло кілька етапів і наразі ще триває. Черговий етап реформи традиційно пов'язують із створенням Національної поліції, одним із структурних підрозділів якої є патрульна поліція. Саме діяльність патрульної поліції стала тим лакмусовим папірцем, за яким оцінюють ефективність діяльності поліції і успіх реформи правоохоронної системи в цілому.

З метою правового врегулювання діяльності поліції 2.07.2015 р. було прийнято Закон України «Про Національну поліцію» [345]. В подальшому окремі положення цього Закону знайшли своє відображення в Положенні про Національну поліцію [331], Положенні про патрульну службу МВС [337], а також ще в низці нормативно-правових актів різної юридичної сили. Однак, вимушені констатувати, що, незважаючи на активну нормотворчу роботу, на сьогодні правове регулювання діяльності поліції залишається недосконалим. На цьому, зокрема, постійно наголошують і самі правоохоронці, і фахівці-правники, і сама громадськість. Найбільше нарікань викликає стан правової урегульованості підстав і порядку адміністративного затримання, зупинення транспортних засобів і перевірки документів у водія, ідентифікації особи, проведення огляду, обшуку, вилучення транспортного засобу тощо.

Окрім адміністративно-юрисдикційної діяльності патрульної поліції, числення нарікання висловлюються також і щодо кримінально-процесуальної діяльності слідчих підрозділів Національної поліції. В основному, через перезавантаженість слідчих, а також через недосконаліть існуючого порядку реєстрації кримінальних проваджень і здійснення провадження по них, значна кількість обвинувальних актів повертається судом на дорозслідування а реальні злочинці уникають кримінальної відповідальності. При цьому інститут процесуального керівництва прокуратури в даному випадку виявляється малоефективним.

Окремі фахівці, і з ними варто погодитись, з негативного боку відзначають «внутрішньо-системну проблему, яка полягає у роздутті штатної чисельності управлінського складу поліції, а також відсутності належної взаємодії між її окремими підрозділами» [517, с. 120-124].

Дійсно, як свідчить аналіз практичного досвіду функціонування нової поліції, відсутність належної взаємодії між різними структурними підрозділами поліції як під час повсякденної діяльності, так і під час виконання спеціальних завдань, не лише знижує ефективність роботи поліції, але також досить часто є безпосередньою причиною втрат серед особового складу.

На нашу думку, можна назвати відразу кілька причин, які негативно впливають на якість взаємодії різних структурних підрозділів поліції.

По-перше, це організаційна роз'єднаність різних служб і підрозділів поліції, що стала наслідком необдуманого впровадження принципу децентралізації. Наразі, замість стрункої ієрархічної структури, якою була міліція, існує розконцентрована сукупність окремих поліцейських служб і підрозділів. Всі вони намагаються ефективно виконувати поставлені перед ними завдання, водночас ефективність діяльності поліції у цілому продовжує поступово знижуватись.

По-друге, це суб'єктивна роз'єднаність, яка є наслідком «умовного» поділу всіх співробітників поліції на «колишніх» працівників міліції, які пройшовши переатестацію залишились працювати в поліції, та «нових» поліцейських, які були відібрані до поліції за новими конкурсними умовами. В число перших потрапила також значна кількість працівників міліції, які не пройшли переатестацію та були звільнені, однак поновились на посаді за рішенням суду; а в число других – громадські активісти, «майданівці», волонтери, бійці АТО, більшість з яких раніше мала конфлікти з міліцією. Керівництво нової поліції якщо не сприяло, то, як мінімум, не згладжувало протистояння між вказаними категоріями поліцейських, внаслідок чого виникали численні внутрішні суперечності та конфлікти.

По-третє, це обмежений характер повноважень та сфери відповідальності окремих служб і підрозділів поліції. Механізм протидії злочинності, яка є

основним об’єктом діяльності поліції, на сьогодні побудований таким чином, що кожен його елемент знаходиться у віданні окремого поліцейського підрозділу. Так, патрульна поліції попереджає та припиняє злочини, оперативні підрозділи виявляють і затримують злочинців, слідчі – ведуть розслідування кримінальних проваджень. І кожен з них зацікавлений лише в результативності власних дій, оскільки працює з урахуванням власної системи «показників», які де-факто ще існують, хоча де-юре, вже давно мали б бути скасовані.

До основних причин низької ефективності роботи поліції необхідно віднести також нераціональний розподіл її внутрішньо організаційної роботи та безпосереднього виконання покладених на неї завдань і функцій. Планування, звітування, кадрове забезпечення, аналітична та інформаційно-технічна діяльність на сьогодні займають левову частку роботи поліції. Звісно, всі перераховані напрями діяльності є необхідними та корисними, однак вони відіграють лише допоміжну роль. А тому, їх необхідно оптимізувати таким чином, щоб вони забезпечували ефективне виконання поліцією покладених на неї завдань у сфері забезпечення прав і свобод громадян, протидії злочинам, забезпечення публічного порядку та безпеки.

Звісно, реформа правоохоронної системи загалом, і органів поліції зокрема, має багато позитивних наслідків. Зокрема, ми цілком підтримуємо точку зору тих вчених, які схвально сприйняли рішення законодавця про введення до чинного кримінального законодавства інституту кримінальних поступків [228, с. 13-17], провадження за якими проводитимуть органи дізнання, дільничні офіцери поліції, оперуповноважені за дорученням слідчих. За слідчими ж підрозділами залишається досудове розслідування тяжких та особливо тяжких злочинів.

Однак, незважаючи на всі позитивні зрушення, деякі аспекти діяльності поліції все ще чекають на своє оновлення. Зокрема, практичні працівники наголошують на доцільності збільшення часу, відведеного для внесення відомостей до ЄРДР та початку кримінального провадження про вчинене кримінальне правопорушення. При цьому найбільш оптимальним видається семиденний термін. Також існує необхідність у створенні відокремленого

структурного підрозділу, уповноваженого здійснювати початкову перевірку наявності складу кримінального правопорушення чи іншої події в заявах та інших повідомленнях про вчинений злочин. В залежності від результатів перевірки, проведеної таким незалежним підрозділом, зібрані матеріали будуть передаватись або до відповідних слідчих підрозділів (у разі встановлення ознак злочину чи кримінального правопорушення), або до підрозділів, уповноважених здійснювати провадження в справах про адміністративні правопорушення (у разі встановлення ознак адміністративного проступку), або ж до органів і підрозділів, уповноважених здійснювати розгляд відповідних звернень громадян (у разі відсутності ознак злочину чи адміністративного проступку).

Надзвичайно велика кількість звернень громадян, які сьогодні надходять до поліції, обумовлює необхідність оптимізації її структури. Останнім часом громадяни все більше нарікають на формалізм поліції під час їх розгляду та вирішення. Повідомлення про злочини, в яких не встановлено особу злочинця, після їх внесення до ЄРДР, фактично не розслідуються. Дії поліцейських в таких випадках обмежуються, як правило, написанням рапорту, проведенням «стандартного набору» першопочаткових слідчих дій, виконання оперативними працівниками періодичних доручень слідчого і їх стандартними «відписками» про неможливість встановлення особи злочинця.

Оскільки фактично в законодавчому порядку неможливо встановити строки розслідування таких злочинів, деякі фахівці пропонують вирішити цю проблему або шляхом збільшення кількості оперативних працівників і слідчих, або ж шляхом створення окремого підрозділу, уповноваженого здійснювати розслідування так званих «фактових» злочинів. Однак, ані перший, ані другий варіант, на нашу думку, є не прийнятним. Річ у тім, що їх реалізація передбачає сумарне збільшення кількості поліцейських яке, по-перше, тягне за собою збільшення асигнувань з державного бюджету на утримання поліції, по-друге, не відповідає міжнародним стандартам сумарної кількості працівників поліції на 10 тис. населення.

У зв’язку з викладеним, необхідно дотримуватись думки тих науковців, які пропонують змістити акценти в діяльності поліції в бік профілактики злочинів та адміністративних правопорушень [432, с. 510-512].

Не зайвим буде також проведення оптимізації структури та штатної чисельності окремих поліцейських служб і підрозділів. В даному аспекті варто згадати про вельми актуальну проблему удосконалення адміністративно-правового статусу підрозділів превентивної діяльності. Так, чинний Закон України «Про Національну поліцію» взагалі не згадує ці підрозділи серед складових елементів системи поліції [345]. На рівні підзаконного нормативно-правового регулювання ситуація не краща. Зокрема, існує потребі у більш чіткому визначенні системи і структури таких підрозділів, їх завдань, функцій і сфери повноважень.

Ще одним варіантом вирішення проблеми може стати запровадження інституту приватних детективів. Дане питання не раз обговорювалось як в науковій літературі, так і на рівні законопроектної роботи. Серед іншого, приватним детективам пропонувалось надати повноваження проводити першопочаткові слідчі дії, спрямовані на збір доказів і встановлення особи злочинця. Також розглядались варіанти наділення приватних детективів цілим рядом адміністративно-юрисдикційних повноважень і повноважень щодо розгляду звернень громадян.

Навіть такий стислий огляд актуальних проблем функціонування системи поліції з очевидністю свідчить про те, наскільки важливими є питання її реформування. При цьому уже зараз можна спостерігати деякі позитивні наслідки трансформаційних процесів, які останніми роками відбуваються в павоохоронній системі. Одним із таких досягнень стало підвищення рівня довіри населення до поліції. Такий ефект було досягнуто, в першу чергу, завдяки підвищенню рівня правової обізнаності та культури новопризначених поліцейських, усвідомлення ними необхідності ефективного виконання своїх службових повноважень, неухильного дотримання дисципліни та законності в повсякденній діяльності.

Однак, процес реформування поліції ще не завершений. Ціла низка проблемних питань все ще чекає свого розв'язання. Зокрема, це оптимізація системи та структури служб і підрозділів поліції, усунення дублювання їх функцій та повноважень, налагодження чіткої взаємодії між собою, а також з іншими правоохоронними органами тощо.

Значною мірою кінцевий успіх реформ визначають суто психологічні чинники: здатність працівників подолати власну інерцію і навчитися працювати у нових умовах; ефективність спроб створити «нового поліцейського» із заданими моральними характеристиками, і при цьому не втратити рівень професійної досконалості тощо.

Можна виокремити наступні напрямки психологічного супроводу реформ: оптимізація процесів становлення професійної ідентичності у нових співробітників; проблема мобілізації психічних та психологічних ресурсів всіх працівників щодо виконання професійної діяльності в умовах трансформаційного суспільства; інформаційне забезпечення реформування; оцінка, корекція, супровід та організаційний консалтинг поточної професійної діяльності.

Проблема трансформаційних процесів у правоохоронній галузі останніми роками стала надзвичайно популярною як у роботах дослідників права, так і в психологічних дослідженнях закордоном. Досліджуючи особливості реформ правоохоронних органів у різних країнах, автори намагаються визначити їх специфіку через призму історичних чинників [131], відмінностей в етапах та кроках реформ [164; 285] тощо. Але практично всі дослідники відзначають значні психологічні складнощі перетворень. Це пов'язано із часовими та змістовними змінами в етапах професіоналізації, у регламентах професійної діяльності, з трансформаціями законодавчої бази тощо.

Прийняття Закону України «Про Національну поліцію» свого часу засвідчило про початок нового етапу розвитку правоохоронної системи України. Актуалізувалася проблема комплексного, системного реформування всієї системи правоохоронних органів, яка б відповідала міжнародним стандартам. Як ми уже зазначали вище, проведені реформи торкнулись не лише удосконалення

нормативно-правового регулювання діяльності поліції, її організаційно структури та сфери повноважень, але й сприяли суттєвому покращенню її якісного складу, в першу чергу, завдяки проведеній переатестації співробітників та перегляду їх функціональних повноважень. Про позитивні результати проведених трансформаційних змін найбільш яскраво свідчить рівень довіри населення до поліції. Так, якщо раніше довіра до міліції складала 5-7%, то сьогодні довіра українців до поліції становить 46%. Для порівняння, правоохоронним органам США довіряють 66-70% населення, а для країн Західної Європи цей показник складає 61% [109].

Однак, не зважаючи на всі проведені реформи, на сьогодні ми не можемо з упевненістю стверджувати, що діяльність української поліції в повній мірі відповідає міжнародним стандартам. Як вітчизняні, так і міжнародні експерти все частіше звертають увагу на системні недоліки в роботі поліції. Дається взнаки відсутність належного правового регулювання окремих напрямів діяльності поліції, брак висококваліфікованих кадрів, низький рівень матеріально-технічного та ресурсного забезпечення, недостатня розвиненість інформаційного забезпечення, слабка взаємодія підрозділів поліції між собою та з іншими правоохоронними органами тощо.

Чималу роль у реформуванні відіграють і психологічні чинники: будь-які перетворення у правоохоронній галузі являють собою серйозні випробування психічних та психологічних ресурсів працівників, їх здатності працювати в умовах трансформаційного суспільства. Паралельно потрібним є виважене і коректне висвітлення реформ, що відбуваються, у мас-медіа з метою формування їх адекватної суспільної оцінки.

Під час проведення будь-яких реформ завжди корисним є звернення до позитивного зарубіжного досвіду. У нашому випадку таке звернення є не просто доцільним, але й вкрай необхідним, оскільки дозволяє з самого початку вибудувати чітку стратегію реформування поліції за зразком найбільш успішних зарубіжних правоохоронних структур. При цьому за основу необхідно брати країни, в яких: по-перше, існує високий рівень довіри населення до поліції; по-

друге, спостерігається низький рівень злочинності; по-третє, органи поліції пройшли схожий з українською поліцією шлях свого становлення.

Однак, навіть при дотриманні всіх перерахованих вище вимог порівнювальні поліцейські структури будуть мати суттєві відмінності як в організаційному, так і у функціональному відношеннях. Але це в жодному разі не перешкоджає конструктивному осмисленню і творчому застосуванню позитивного зарубіжного досвіду в українських реаліях.

Однією із таких країн є Великобританія, адже саме англійських поліцейських вважають одними з найкращих у світі. В Великобританії нещодавно завершилась масштабна реформа правоохоронного сектору, в результаті якої вдалося домогтися суттєвого підвищення авторитету і статусу поліцейських. Реформа поліції тут тривала маже 12 років (з 2002 по 2014 роки) і пройшла декілька етапів. Перший етап був пов'язаний із прийняттям у 2002 році Закону «Про реформу поліції» [595], а останній – із прийняттям в 2012 році Закону «Про реформу поліції і пожежної служби в Шотландії» [594].

Як відмічається в літературі, найбільш вагомими напрямами реформи англійської поліції стало: «суттєве збільшення фінансування органів поліції; поетапне скорочення кількості співробітників поліції; збільшення загальної «поліцейської ефективності» приблизно на 5% шляхом спрощення певних процедур і дій (патрулювання поодинокими патрульними, а не парами в міських центрах; використання патрульними однієї змінної машини, а не кількох тощо); мінімізація випадків залучення співробітників поліції до понаднормової роботи» [109; 548, p. 18; 576, p. 83]. До-речі, останній із вказаних напрямів реформування дозволив домогтися суттєвого скорочення фінансових витрат на утримання поліції, адже за англійським законодавством робота поліцейських у позаурочний час оплачується у подвійному розмірі.

Позитивним для використання є також і досвід реформування поліції в США де посада поліцейського, як справедливо відмічається в літературі, вже багато років традиційно входить у перелік 10-ти найбільш престижних професій, а сама поліція відома не тільки високою ефективністю, але і одним з найнижчих у

світі рівнів корупції [109].

Повчальними є приклади реформування поліції в країнах близького зарубіжжя. Так, наприклад, в Чехії, так само як і в Україні, поштовхом для радикального реформування поліції стали революційні події 1989 року (так звана «оксамитова революція»). Так само, як і в Україні, революційні процеси тут активізувались після розгону силовиками мирної студентської демонстрації. Такі дії не могли не викликати обурення громадськості, а тому, відразу ж після ліквідації комуністичної диктатури новообраний уряд приступив до радикального реформування правоохоронної системи країни. Ідейним натхненником цієї реформи став Я. Румл, який займав посаду першого заступника міністра внутрішніх справ Чехословаччини, а згодом і сам очолив головне правоохоронне відомство. Крім того, реформувати поліцію були запрошені офіцери, звільнені після подій 1968 р.

Нажаль, обмежений обсяг дослідження не дозволяє нам досить детально висвітлити всю хронологію реформи поліції Чехії, а тому пропонуємо лише тезисно окреслити її ключові аспекти.

У першу чергу, було проведено децентралізацію поліції. Відтепер, поліція функціонувала самостійно, хоча і продовжувала формально перебувати у складі МВС. Останнє, до-речі, здійснює щодо поліції лише функцію фінансового та законодавчого забезпечення. Певну процесуальну самостійність отримали також слідчі, які під час розслідування злочинів підконтрольні лише прокуратурі і суду. Також децентралізація торкнулась внутрішньо організаційної побудови поліції. Зокрема, на базі внутрішніх військ, підрозділів швидкого реагування та прикордонної охорони було створено єдиний орган – Федеральний корпус поліції.

Наступний напрям реформи поліції Чехії стала її деполітизація. В органах і підрозділах поліції заборонена діяльність політичних партій та політична агітація. Працівники поліції не можуть бути членом будь-якої політичної партії.

Важливу роль у реформуванні поліції Чехії було відведено демілітаризації. Центральний апарат МВС Чехії повністю відокремлено від діяльності поліції. За ним залишились лише координаційні та контрольно-наглядові повноваження,

нормативно-правове регулювання, аналітична та експертна робота, управління та моніторинг, фінансове, ресурсне та матеріально-технічне забезпечення діяльності поліції. Виходячи з таких повноважень, цілком логічним є комплектування практично всіх посад у профільному міністерстві цивільними особами. До речі, Міністр внутрішніх справ Чехії теж цивільна особа.

Ще одним важливим напрямом реформування поліції Чехії стало створення муніципальної поліції. Така поліція знаходиться у прямому підпорядкуванні органів місцевого самоврядування і підконтрольна безпосередньо міському голові. Муніципальна поліція не наділена жодними повноваженнями у сфері розкриття та розслідування злочинів. Основний напрям її роботи – це охорона публічного порядку та безпеки на вулицях, площах та в інших громадських місцях.

Під час реформування поліції Чехії особливу увагу було приділено підвищенню якості поліцейських кадрів. З цією метою всі працівники пройшли переатестацію (на зразок люстрації, яку пройшли українські поліцейські), за результатами якої кожен п’ятий поліцейський був звільнений. Під час добору нових поліцейських перевага віддавалась молодим, освіченим і цілеспрямованим кандидатам, які після призначення пройшли інтенсивний курс навчання, в тому числі за кордоном. Однак на цьому робота з поліцейськими кадрами не припинилась. Вона триває постійно. В її основі лежить принцип постійної ротації кадрів, що передбачає постійну зміну місця служби поліцейського. Також, з метою здійснення належного контролю за дотриманням поліцейськими вимог чинного законодавства, службової дисципліни та законності функціонує спеціальний підрозділ – інспекція внутрішніх справ, підпорядкована безпосередньо Міністру.

Такі суворі обмеження, встановлені для поліцейських, сповна компенсуються рівнем їх фінансового та матеріально-технічного забезпечення. Так, за офіційними даними, на сьогодні середня зарплата поліцейського Федерального корпусу в Чехії становить близько 1000 євро (це при тому, що середня зарплата в Чехії складає 17-20 тис. крон і дуже високий рівень

безробіття). На розмір заробітної плати впливають термін служби і займана посада. Діє також система бонусів і дотацій на транспорт і житло, передбачені доплати за нічні зміни [163].

Оскільки за висновками багатьох експертів, чеська реформа поліції є однією із найбільш успішніших серед усіх пострадянських держав (поліції довіряє майже 58 %), чимало її елементів було запозичено також і під час реформування української поліції.

Корисним для імплементації в національну правову систему є також досвід реформування поліції Польщі. Ця реформа стартувала наприкінці 1980-х – початку 1990-х років минулого століття з вихідним показником на рівні 23 % тих, хто довіряв поліції. І хоча проведення реформ гальмувалось важким економічним становищем країни, і постійним браком коштів, однак польському уряду, і зокрема міністру внутрішніх справ К. Козловському, все ж таки вдалося за відносно короткий строк в повній мірі виконати суспільний запит на створення ефективної і кваліфікованої поліції.

Реформування польської поліції йшло практично тим самим шляхом, що і реформа поліції в Чехії. Зокрема, було проведено демілітаризацію поліції, люстрацію та омолодження кадрів. Внаслідок таких дій, склад польської поліції протягом п’яти років після реформи, з 1990 по 1995 рр., оновився на 60%. Сьогодні польська поліція – це майже 100% нових людей, тетина з яких має вищу освіту. Крім того, більшість поліцейських – це доволі молоді люди: 25% з них не досягли 30 років, 47% – у віці від 31 до 40 років, а 22,5% – у віці від 41 до 50 років.

Особливу увагу було приділено реформуванню системи професійної підготовки польських поліцейських. У першу чергу, було запроваджено жорстку систему професійного відбору кандидатів на навчання, яка завдяки складній багатоступеневій структурі, практично унеможливлює суб’єктивне втручання і зводить до мінімуму усі можливі корупційні ризики. У доборі кадрів задіяно відразу 6-7 установ. Відразу ж після реєстрації, кандидат отримує персональний штрих-код і надалі його персональні дані ніде не відображаються. Сам процес

відбору складається з кількох етапів: оцінка документів, перевірка на правопорушення, тестування фізичного і психологічного стану тощо [163].

Що стосується навчання польських поліцейських, то в середньому його базовий курс триває 6,5 місяців. Вся система підготовки ґрунтується на принципі професійної дидактики, сутність якого полягає у виконанні курсантом завдань в умовах, наближених до реального життя. Окрім набуття загальнотеоретичних знань, а також професійних умінь і навиків, навчання поліцейських включає також ґрунтовну психологічну підготовку, спрямовану на полегшення його адаптації до нових умов професійної діяльності, а також до дій в складних і стресових ситуаціях. Етична підготовка спрямована на виховання майбутніх поліцейських у дусі ввічливого і шанобливого ставлення до громадян.

Проходження служби в польській поліції теж багатоступеневе. Для просування по службі рядовий співробітник повинен не менше трьох років пропрацювати в службі охорони публічного порядку. За доброчесністю польських поліцейських стежить спеціальне відомство, яке знаходиться в прямому підпорядкуванні міністра внутрішніх справ. Дієвими також є методи громадського контролю за діяльністю поліції. Так, наприклад, член будь-якої правозахисної організації може безперешкодно в будь-який час перевірити стан тримання затриманих осіб.

В Польщі існує досить складна система оцінювання ефективності роботи поліції. Так, наприклад, підрозділи превентивної діяльності оцінюють за такими показниками, як робота з громадськістю, кількість злочинів, розкритих по гарячих слідах і кількість затриманих злочинців, швидкість виїзду на місце події тощо. Кримінальну службу оцінюють інакше: головна комендатура розробляє загальні принципи і показники на рік, далі комендатури воєводств готують їх більш детально вже для районних відділів. При цьому основними критеріями оцінки є якість проведення досудового розслідування, кількість затриманих злочинців тощо.

Зарплати в польській поліції високі. Для прикладу, зарплата старшого офіцера поліції складає 3500 євро, коменданта воєводства – 2000 євро,

дільничного – 700 євро, патрульного – 500 євро [163]. Однак, такі зарплати в повній мірі відповідають тому рівню довіри, який має поліція. В середньому, він коливається в межах від 65 до 70 % і як правило значно перевищує рівень довіри до уряду, сейму і навіть церкви.

На пострадянському просторі найбільш успішною прийнято вважати реформу правоохоронних органів в Грузії, яка розпочалася в 2004 році після приходу до влади президента Грузії М. Саакашвілі. Очільником Міністерства внутрішніх справ Грузії було призначено В. Мерабішвілі який не мав жодного досвіду роботи в правоохоронних органах. Однак, це не завадило йому конструктивно підійти до процесу реформування однієї із найбільш корумпованих правоохоронних структур у світі.

Першим кроком новопризначеного міністра стало «очищення» поліції від корумпованих чиновників. Зокрема, було звільнено керівників всіх структурних підрозділів поліції, всіх працівників дорожньої інспекції, а також 95 % керівників оперативних підрозділів поліції.

Другим кроком стало комплектування поліції новими кадрами. І, незважаючи на той факт, що майже три місяці на дорогах Грузії панував хаос і беззаконня, відбір до нової поліції був надзвичайно жорстким. Далі, розпочалося навчання новообраних поліцейських. А старі кадри додатково пройшли тримісячне навчання в поліцейській академії.

Третім кроком було фінансове, матеріально-технічне та ресурсне забезпечення діяльності нової поліції. Всі автомобілі дорожньої інспекції були оснащені комп’ютерною технікою а на дорогах побільшало камер відеоспостереження. Також було введено систему автоматичної фіксації порушень правил дорожнього руху. Завдяки таким діям вдалося мінімізувати спілкування поліцейських із водіями, що суттєво знизило рівень корупції в поліції.

Наступним кроком стало посилення контролю та нагляду за діяльністю поліції і, в першу чергу, внутрішньовідомчого контролю. За цей напрям відповідає внутрішня генеральна інспекція, яка здійснює службові розслідування

фактів порушення дисципліни та законності поліцейськими, а також факти корупції і зловживань. До-речі, з метою виявлення останніх створено так звану «службу провокаторів», основним завданням якої є виявлення схильності поліцейських до отримання незаконної винагороди.

Не менш важливим кроком під час реформування поліції стало суттєве підвищення заробітної плати. Так, за деякими даними, зарплату поліцейських підвищили в 10 разів і наразі вона складає в середньому 700$, при зарплаті в країні близько 200$. Зарплата слідчого ще вища – близько 2000$. Також всі поліцейські отримують премії і медичну страховку [163].

Саме завдяки проведеним реформам вдалося суттєво підвищити рівень довіри громадян до поліції. Наразі він перевищує 85 % і вважається найвищим серед усіх пострадянських країн [67]. Поліції не лише довіряють, але й бажають вступити до її лав. Конкурс до поліції надзвичайно великий й іноді досягає пів сотні людей на місце.

Цікавим є також досвід цілком успішних скандинавських країн. Так, необхідність реформування поліції була предметом офіційної дискусії в Швеції протягом останніх десяти – п’ятнадцяти років [565, p. 6-33] і тільки у 2015 р. реформи були розпочаті. Вони стали результатом формування теоретичного концепта – своєрідного обґрунтування майбутніх реформ, обговорення пропозицій, спрямованих на формування репрезентативності поліцейських структур для населення, а також, на сприяння соціальній та інтелектуальній компетентності поліцейських, які розглядалися як засіб змінити установки та поведінку співробітників поліції, а також підвищити легітимність їх дій.

Грузія, Чехія та Польща провели реформування своїх правоохоронних органів в періоди глибоких соціальних потрясінь. Аналізуючи проведені закордоном кроки з удосконалення поліцейської галузі, можна виокремити такі спільні риси, як: демілітаризація, люстрація, поділ повноважень на центральному та муніципальному рівнях тощо. Важливим заходом є і психологічне супроводження здійснюваних кроків, що мають конкретні форми втілення на особистісному рівні. Так, соціальна компетентність співробітника поліції

обумовлює здатність розуміти людей, вміння спілкуватися з ними, навички щодо того, як впоратися з різними соціальними ситуаціями. Інтелектуальна компетентність співробітника поліції передбачає здатність до аналізу професійних проблем та рефлексії відповідних ситуацій, а також, вміння вирішувати їх самостійно. Це може бути досягнуто шляхом зближення практики поліціювання та академічних досліджень, зокрема психологічних, про що свідчить не тільки збільшення ваги поведінкових та психологічних дисциплін у практиці підготовки поліцейських, але й сприяння науково-дослідницькій роботі у галузі поліцейської науки у контексті вищеназваної реформи [509, с. 162-169].

Таким чином, успішному становленню поліції в Україні чимало сприятиме, по-перше, врахування досвіду подібних реформ, які мали місце в інших країнах (при чому аналізу потребують як успішні приклади, так і причини невдалих перетворень), а по-друге, враховуючи непересічне суспільне значення та вплив вказаних реформ на загальний соціальний стан у країні, детальна розробка та створення програм психологічного забезпечення вказаних трансформацій на державному рівні [475, с. 238-241].

Підсумовуючи вищезазначене, можна зауважити, що всі процеси, пов’язані з реформуванням правоохоронної галузі є не просто «технічними» зовнішніми змінами у діяльності поліцейських інститутів, але вони несуть в собі глибокий юридичний та психологічний зміст.

В контексті реформування організаційні зміни зокрема повинні мати для співробітників позитивний психологічний зміст, який забезпечується відповідними програмами, спрямованими на формування відчуття психологічної безпеки, психологічної доступності засобів адаптації та психологічної залученості до цих змін. Тобто у процесі реалізації реформи слід враховувати не тільки досвід в галузі правових інституційних змін, управління, матеріально-технічного забезпечення, але й психології.

Висновки до розділу 1

1. Формування особистості поліцейського як наукова проблема викликає великий інтерес і має значний евристичний потенціал, особливо в контексті поліцейської реформи в Україні. Розглядаючи проблему у контексті її нелінійних зв'язків із суміжними, можна виділити наступні когнітивні протиріччя: між вимогами, що ставить суспільство до професійної майстерності у підготовці майбутніх фахівців, та низьким рівнем їх готовності до здійснення професійного саморозвитку; між потребою забезпечення їх неперервного професійного саморозвитку в процесі навчання і фахової діяльності та відсутністю цілісної підготовки до формування умінь та навичок здійснювати особистісний та професійний саморозвиток; між необхідністю набуття професійних якостей майбутнім фахівцем для становлення його як професіонала і відсутністю мотивації у курсантів в період навчання. Проте, комплексного монографічного дослідження психологічних та правових засад формування особистості поліцейського в Україні у сучасних умовах здійснено не було.

2. Аналіз вітчизняного і закордонного наукового доробку свідчить, що дослідження проблем формування особистості майбутнього професіонала в процесі фахової підготовки ґрунтуються на положеннях і висновках: сучасної філософії освіти; неперервної професійної освіти; особистісно-орієнтованого підходу; досліджень проблем університетської освіти; післядипломної освіти тощо. Проведений аналіз тематики також вказує на її багатогранність та комплексний характер, обумовлені дією спектру соціально-економічних, культурних, фахових, особистісно орієнтованих чинників.

3. Проблеми формування кадрового потенціалу поліції та професійно-психологічної підготовки працівників поліції стали вже традиційним предметом досліджень юридичної психології. Серед найбільш актуальних: питання національно-патріотичного виховання молоді в сучасних умовах; виховний потенціалпроцесу навчання курсантів у відомчих закладах вищої освіти; формування загальної і спеціальної компетентності правоохоронців. З

актуалізованою тематикою напряму пов’язані питання, які стосуються становища людини в державі, її громадянських прав і свобод, міжнародних стандартів прав людини, їхнього історичного розвитку, правового забезпечення, діяльності правоохоронних органів щодо їх захисту. Професійна діяльність працівників цих органів вимагає як спеціального професійного відбору майбутніх правоохоронців, так і професійної підготовки їх до роботи в різних умовах, у тому числі в екстремальних. Водночас в опублікованих роботах увага здебільшого зосереджується на висвітленні окремих елементів професійного навчання поліцейських: первинної професійної підготовки, навчання у відомчих закладах освіти, підвищення кваліфікації тощо без дослідження взаємозв’язку між вказаними елементами. Також науковці окрему увагу приділяють визначенню ефективності сучасної системи підготовки кадрів для органів і підрозділів поліції, однак при цьому практично не досліджують її співвідношення із сучасними запитами самої правоохоронної системи. Не менш популярним залишається аналіз якості організації навчального процесу у відомчих закладах освіти. Разом з тим, поза увагою залишається якість підготовки фахівців юридичного профілю в інших навчальних закладах, випускники яких активно поповнюють лави поліції. Виходячи з викладеного, актуальною залишається проблема комплексного дослідження становлення та розвитку системи підготовки поліцейських кадрів та формування їх особистісних якостей.

4. Одним із завдань дослідження є обґрунтування методологічних засад формування особистості поліцейського, щоб мати повноцінне уявлення про пізнавальний інструментарій, його відповідність характеру досліджуваного об’єкта та зв’язок з пізнавальною метою або цілями практичної діяльності, що може досягатися виконанням низки конкретних завдань із розгортання конкретних методів, засобів, прийомів і принципів у систему. Презюмується методологічний плюралізм, який припускає можливість виправданого використання різноманітних методів, що можуть поєднуватись між собою на засадах доповнюваності.

Комплексність завдань, змісту, функцій професійної підготовки у закладі вищої освіти, які сприяють формуванню особистості майбутніх поліцейських, зумовлює доцільність його організації з використанням системного, культурологічного, антропологічного, особистісно зорієнтованого, комунікативного, компетенційного, діяльнісного та аксіологічного підходів.

Методологія охоплює також організаційно-інституційну складову спеціалізованої підготовки, закони та закономірності їх роботи. Останні слугують підґрунтям для визначення найбільш оптимальних шляхів розвитку та удосконалення системи професійного навчання поліцейських. Крім того, такі закономірності дозволяють врахувати взаємозв'язок теоретичного навчання із практичною діяльністю правоохоронців, і на цій основі виробити основні принципи професійної підготовки поліцейських. Запропоновано авторську систему принципів підготовки поліцейських, використання яких є доцільним при формуванні особистості майбутніх поліцейських в процесі фахової підготовки. Зокрема принципи: гуманізації та гуманітаризації, культуровідповідності, інтеграції, глобалізації, фундаменталізації і дуальності.

5. На підставі аналізу основних теорій, що пояснюють природу розвитку та змінювання особистості (теорія втілення (матеріалізації), теорія розвинутого контекстуалізму, конструктивістські психологічні концепції, дернерський напрям досліджень, імунологічна концепція особистісного змінювання, теорія трансформації особистості, теорія самодетермінації суб'єкта) зроблено такі висновки: розвиток особистості є процесом породження нового; механізмом розвитку є протиріччя; механізми прояву розвитку особистості є складними та багатогранними, пояснити їх можна тільки комплексом внутрішніх і зовнішніх умов; джерелом особистісного розвитку виступають і особистість (внутрішня інтенція або самодетермінація), і середовище (зовнішня детермінація); розвиток особистості може мати не тільки позитивний, а й негативний, деструктивний характер; особистісний розвиток може бути і кількісним, і якісним; розвиток особистості може бути послаблений або спрямований в соціально прийнятні межі за допомогою створення відповідних умов.

6. Класифікаційна матриця типів і видів розвитку особистості накладена на ідеальну модельластера майбутніх правоохоронців України дозволила визначити такі дихотомійні варіації відповідних процесів: позитивний і негативний розвиток; бажаний і небажаний розвиток; конструктивний і деструктивний розвиток; реактивний і продуктивний розвиток;випадковий і цілеспрямований розвиток;добровільний і примусовий розвиток; раптовий і поступовий розвиток; зовнішній і внутрішній розвиток; кількісний іякісний розвиток; структурний і метаболічний розвиток; адаптивний і дезадаптивний розвиток; принциповий розвиток, що призводять до формування нової ідентичності, а саме – професійної ідентичності майбутніх правоохоронців.

7. У сучасній Україні найактивніша фаза реформування системи органів поліції припала на роки глибоких соціальних потрясінь. Втім, як засвідчив проведений аналіз закордонного досвіду, це скоріше загальноєвропейський тренд (наприклад, Грузія, Чехія, Польща провели реформування своїх правоохоронних органів в аналогічні періоди). Визначено тотожні кроки з удосконалення поліцейської галузі, а саме: демілітаризація, люстрація, поділ повноважень на центральному та муніципальному рівнях тощо. Зроблено висновок, що успішному становленню поліції в Україні сприятиме, по-перше, урахування досвіду подібних реформ, які мали місце в інших країнах (при чому як успішні приклади, так і причини невдалих перетворень), а по-друге, враховуючи неперecічне суспільне значення та вплив вказаних реформ на загальний соціальний стан у країні, детальна розробка та створення програм психологічного забезпечення вказаних трансформацій на державному рівні.

У контексті останньої акцентовано увагу на психологічному супроводженні здійснюваних перетворень, що мають конкретні форми втілення на особистісному рівні. Так, соціальна компетентність співробітника поліції обумовлює здатність розуміти людей, вміння спілкуватися з ними, навички щодо того, як впоратися з різними соціальними ситуаціями. Інтелектуальна компетентність співробітника поліції передбачає здатність до аналізу професійних проблем та рефлексії відповідних ситуацій, а також, вміння вирішувати їх самостійно. Це може бути

досягнуто шляхом зближення практики поліціювання та академічних досліджень, зокрема психологічних, про що свідчить не тільки збільшення ваги поведінкових та психологічних дисциплін у практиці підготовки поліцейських, але й сприяння науково-дослідницькій роботі у галузі поліцейської науки у контексті вищеназваної реформи.

Отже, усі процеси, пов’язані з реформуванням правоохоронної галузі, є не просто «технічними» зовнішніми змінами у діяльності поліцейських інститутів, але вони несуть в собі глибокий юридичний та психологічний зміст.

РОЗДІЛ 2
ПСИХОЛОГІЧНІ ЧИННИКИ ФОРМУВАННЯ ОСОБИСТОСТІ ПОЛІЦЕЙСЬКОГО У ПРОФЕСІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ

2.1 Професійна ідентичність як умова самореалізації поліцейського у професійній діяльності

Соціально-економічні умови стрімко змінюються і диктують нові вимоги до підготовки фахівців, тому в сучасній психологічній науці неухильно зростає інтерес до проблеми професійної ідентичності. Прагнення до європейських стандартів актуалізують питання високого професіоналізму і компетентності майбутніх поліцейських. Що стосується змін, які за останні роки зазнала правоохоронна системи України, то можна сказати, що ми маємо справу з унікально швидкими темпами перетворень, у тому числі й психологічних. Становлення власної ідентичності в професійній діяльності є істотним чинником взагалі у функціонуванні людини. Кожна людина прагне ідентифікувати себе з певною професією, це дозволяє їй уникнути психологічного дискомфорту і деструкцій особистості. Не є виключенням і професія поліцейського. Ще рік тому людина жила зовсім в іншому світі: займалася торгівлею або будівництвом, а сьогодні має професійно виконувати службові обов’язки поліцейського.

Як справедливо відмічається в літературі, проблеми ідентичності особистості і суспільства є одними з найбільш обговорюваних сьогодні у вітчизняному соціально-гуманітарному просторі [530]. Процеси євроінтеграції, які активізувались останніми роками, хоч і привнесли цілу низку позитивних зрушень в українську економіку, однак безумовно поглибили ідентифікаційну кризу в суспільстві. На сьогодні така криза уже має системний характер і сприяє розколу суспільства за різноманітними формальними ознаками (мова, віросповідання тощо). Посилюється конфронтація а відтак, гальмується розвиток і проведення реформ [36, с. 20-22].

Система правоохоронних органів України, яка зазнала за останній час серйозних перетворень, надала психологам практично унікальну можливість спостерігати «on-line» процеси становлення таких феноменів як професійна свідомість, професійна ідентичність, професійна компетентність у людей, значна частина яких до недавнього часу жодного відношення до правоохоронної системи не мала.

Серед нових патрульних поліцейських – люди різних професій: колишні будівельники, підприємці, юристи, архітектори, ветеринари, теологи і власники ступеня MBA, що пройшли протягом кількох місяців спеціальну підготовку. Всіх їх об'єднує прагнення боротися зі злочинністю корупцією і знайти себе в іншій професійній діяльності. І всі вони знаходяться в процесі професійного становлення. Причому для більшості з них мова йде про вторинну (а для деяких і більше) професіоналізацію, і, відповідно, про ускладнення процесів формування нової професійної ідентичності. Від успішності процесів їх правової та професійної ідентифікації залежить успішність реформи правоохоронної галузі України в цілому. Саме тому питання ефективного формування професійної ідентичності правоохоронців набувають у сучасному українському суспільстві особливої значущості.

Дослідженням ідентичності займалися багато науковців, представників різних наук, тому в літературі в різних наукових сферах представлено достатньо напрацювань стосовно проблеми ідентичності: у філософії намагаються відповісти на питання про цінності та ідеали, яким повинна слідувати людина; у психології – ідентичність розуміється як процес тотожності, єдності особистості з самосвідомістю, уявленнями про себе, установками, цілями, мотивами, які зберігають свою цілісність при зміні окремих її факторів та проблеми щодо особистої (індивідуальної) самоідентифікації, у соціології – ідентичності спільнот (груп, страт, колективів тощо), в політології – політичних суб'єктів (держави, партій), в етнології – народів (етносів, націй, етнічних груп) [510, с. 221-225].

Як відмічається в літературі, у вітчизняній психології уявлення про ідентичність традиційно розвивалися у рамках досліджень самосвідомості,

самовідношення, крім того, ідентичність розглядалася як один з аспектів проблеми «Я» [523]. У зарубіжній психології найбільш відомими підходами дослідження ідентичності виступали психодинамічний, інтеракціоністський та когнітивний.

Представники психодинамічного підходу (Е. Еріксон, А. Ватерман, Дж. Марсіа) розглядали специфіку особистісної ідентичності та особливості поняття Я-концепції, в структурі якої вони вбачали наявність усвідомлення людиною власної компетентності та ефективності, яка, на їх думку, забезпечувала б психологічну стабільність людини. Завдяки науковим працям Е. Еріксона, термін «ідентичність» почав набувати масштабного розповсюдження, але варто зазначити, що вперше більш концептуально дану проблему висвітлив В. Гумбольдт ще на початку XIX сторіччя. Але, в науковий обіг дане поняття ввів Е. Еріксон, який розглядав ідентичність як процес, зосереджений у сутності людини і культури, до якої даний індивід належить [562, p. 8-9].

Дж. Марсіа вважав погляди Е. Еріксона занадто теоретичними та узагальнюючими, тому в своїх працях намагався представити ідентичність, яку можливо було б використовувати не лише в теорії, а й в практиці. Вчений трактує поняття ідентичність, як структуру «его», яка проявляється завдяки вирішенню проблем та пошуку рішень виходу з кризи, а також розглядає ідентичність, як внутрішню, динамічну організацію здібностей, переконань та потреб особистості [578, p. 551-558].

А. Ватерман розглядає ідентичність в світлі процесуальності. Вчений звертає увагу на основні складові ідентичності: цінності, цілі, уявлення, якими особистість керується та слідує протягом життя. Він називає їх елементами ідентичності, які формуються у період кризи в результаті вибору серед різних альтернативних варіантів і є підставою для визначення сенсу життя, напрямку діяльності та поведінки. Дослідник вважає, що важливими складовими при формуванні ідентичності виступають чотири сфери: 1) вибір професії і професійного шляху (професія); 2) прийняття та переоцінка релігійних і моральних переконань (релігія і мораль); 3) вироблення політичних поглядів

(політика); 4) прийняття набору соціальних ролей, включаючи статеві ролі і очікування щодо шлюбу і батьківства (сфера соціальних ролей) [610, p. 341-358].

Для того, щоб зрозуміти суть феномену ідентичності, вважаємо за необхідне звернутися до етимології даного слова. Слово ідентичність (identitas) походить від класичного латинського idem, що означає той самий. У буквальному перекладі identity має два значення: впізнавання й ототожнення. В українській мові слово ідентичність з'являється з 60-х років XIX ст., до цього періоду вживалося слово тотожність, що означає відповідність, співпадіння з ким- або чим-небудь.

Усвідомлення власної професійної ідентичності є запорукою ефективної діяльності та гармонійності особистості фахівця. Становлення ідентичності, в тому числі професійної ідентичності фахівця, в умовах трансформації суспільства вимагає особливої уваги дослідників для оптимізації професійного самовизначення. У контексті суспільних змін в Україні діяльність поліції не стала винятком, у зв'язку з цим актуалізувалася проблема вивчення професійної ідентичності майбутніх поліцейських.

Вчені підкреслюють, що встановлення своєї ідентичності в професійній діяльності є істотним чинником у функціонуванні людини. Формування професійної ідентичності – запорука ефективної діяльності та гармонійного розвитку особистості фахівця. Становлення професійної ідентичності поліцейського в умовах трансформаційного суспільства вимагає особливої уваги дослідників з огляду на підвищену інтенсивність і складність цього процесу.

Метою польового дослідження став аналіз типів поведінки в професійному середовищі та виявлення переживань, пов'язаних з роботою у поліцейських на етапі первинної професійної підготовки (слухачі) та після шести місяців роботи (патрульні поліцейські). Для досягнення мети поставлено такі завдання:

1) дослідити типи поведінки в професійному середовищі;

2) емпірично діагностувати та виявити переживання, пов'язані з роботою на етапі первинної професійної підготовки (слухачі) та після шести місяців роботи (патрульні поліцейські).

У досліджувану вибірку увійшло 302 патрульних поліцейських, у першу групу на етапі первинної професійної підготовки (слухачі) – 177 осіб, в другу групу після шести місяців роботи (патрульні поліцейські) – 125 осіб. Соціально-демографічну характеристику досліджуваної вибірки надано у Додатку Б, табл. 1.

В основу проведеного нами дослідження було покладено «Опитувальник поведінки і переживання, пов'язаного з роботою» (AVEM – Arbeitsbezogenes Verhaltens und Erlebensmuster), який був складений У. Шааршмідтом та А. Фішером (в адаптації Т. Ронгінской) і поправу вважається одним із найкращих багатофакторних діагностичних інструментів, який дає можливість визначити типи поведінки людини в ситуаціях професійних вимог [259]. В результаті використання Опитувальника AVEM нам вдалося діагностували та виявити переживання, пов'язані з роботою у поліцейських на етапі первинної професійної підготовки (слухачі), а також після шести місяців роботи (патрульні поліцейські).

Нажаль, обмежений обсяг дослідження не дозволяє нам більш детально зупинитись на характеристиці методологічних засад формування Опитувальника AVEM. Тому, спробуємо тезисно описати його структуру і принцип дії. Отже, опитувальник складається із трьох основних блоків питань, кожен з яких сформовано в середньому з 3-5 шкал, що охоплюють по 6 тверджень кожна (усього 66 тверджень). Так, наприклад, професійна активність особи визначається такими шкалами, як суб'єктивне значення діяльності, професійні домагання, готовність до енергетичних витрат, прагнення до досконалості та здатність зберігати дистанцію по відношенню до роботи. Психічна стійкість і стратегії подолання проблемних ситуацій визначаються такими шкалами, як тенденція до відмови в ситуації невдачі, активна стратегія вирішення проблем та внутрішній спокій і рівновага. Емоційне ставлення до роботи визначається такими шкалами, як почуття успішності в професійній діяльності, задоволеність життям та почуття соціальної підтримки [259].

Методика використання Опитувальника AVEM досить проста. Респонденту пропонується відповісти на 66 тверджень, ступінь згоди з якими він має змогу оцінити за п'ятибальною шкалою. На основі співвідношення показників різних

шкал, автори опитувальника сформували чотири основні типи особистості (тип G, тип S, тип A, тип B) в залежності від їх поведінки і переживань в професійному середовищі: від активної особистості, яка здатна вирішувати складні проблеми до особи з низькою стресостійкістю, обмеженою здатністю до релаксації і конструктивного вирішення проблем.

До переваг застосування даної методики слід віднести можливість визначити переживання, пов'язані з професійною діяльністю у правоохоронців, оскільки специфіка їхньої діяльності є стресогенною та напруженою, а також більш широко дослідити типи поведінки особистості поліцейського та виявити кризові точки, на які потрібно звертати увагу при відборі кандидатів на службу в патрульну поліцію. Опитувальник широко був використаний у дослідженнях переживань, пов'язаних з роботою, при профілактиці порушень професійної адаптації на різних вибірках, у тому числі і на правоохоронцях.

Для підвищення надійності та вірогідності результатів дослідження було використано методи математичної обробки; t-критерій Стьюдента, критерій кутового перетворення (φ) Фішера та факторний аналіз, зокрема аналіз головних компонентів з Varimax raw обертанням.

Результати дослідження. Область поведінки і переживання у професійному середовищі описується 11 шкалами опитувальника, які враховують три вище наведені сфери особистості. Дані про розподіл сфер особистості серед вибірки наведено у Додатку Б, табл. 2.

Встановлено, що така сфера особистості як «Професійна активність» є домінуючою як на етапі підготовки, так і на етапі професійної діяльності. Дані показники свідчать про те, що професійний вибір досліджуваних був усвідомлений. Період навчання, а потім період діяльності займає важливе місце в їхньому житті. Спостерігається прагнення підвищувати свій професійний рівень та готовність віддати всі сили на виконання своїх професійних завдань. Слід відмітити досить невисокий показник в сфері «Емоційне ставлення до роботи». Це можна пояснити змістом первинного етапу адаптації до нових умов діяльності, як навчальної, так і професійної. На етапі підготовки відбувається формування нової

соціальної ролі – слухача, на етапі професійної діяльності – патрульного поліцейського. Тобто, для вибірка сприймає себе та оточуючих як елементи нового соціального середовища та нової соціальної системи.

Сфера «Стратегії подолання проблемних ситуацій» також не виявила вірогідно значимих результатів показника, що може свідчити про уміння досліджуваних адаптуватися до нових умов, але пошук вирішення проблемних ситуацій займає значно більше часу і визиває почуття незадоволеності собою як в період навчання так і в період професійної діяльності.

Відомо, що діяльність співробітників поліції характеризується такими ситуаціями, які впливають на особистість поліцейського і його діяльність, і називають їх екстремальними ситуаціями [505, с. 226-229].

Нами було досліджено типи поведінки і переживання в професійному середовищі особистості у слухачів та працюючих поліцейських. Результати представлено в Додатку Б, табл. 3.

Згідно з отриманими даними, тип поведінки «В» є домінуючим як на етапі підготовки (49,0%) так і на етапі професійної діяльності (58,8%). Даний тип поведінки, за даними авторів Опитувальника AVEM, відзначається «вигорянням особи, низьким суб'єктивним значенням діяльності, низькою стресостійкістю, обмеженою здатністю до релаксації і конструктивного вирішення проблем, тенденцією до відмови у важких ситуаціях, постійним відчуттям неспокою і безпредметного страху, нездатністю до збереження необхідної дистанції по відношенню до роботи. Все це призводить до додаткових психічних навантажень, постійного невдоволення собою, зниження загальної психічної стійкості організму, апатії і небажання виконувати професійні завдання» [259].

Таким чином, отримані нами дані свідчить про те, що слухачі та працюючі поліцейські прагнуть до професійного зростання, а це в свою чергу вимагає великих енергетичних витрат.

Тип поведінки «G» представлений у 43,2% слухачів та 29,4% поліцейських. Даний тип поведінки, за даними авторів Опитувальника AVEM, характерний для «здорової, особистості, яка надає роботі високе (але не екстремальне) значення,

контролює власні енергетичні витрати, характеризується конструктивним способом подолання ситуації невдач і поразок, які розглядаються не як джерело фрустрації і негативних емоцій, а як стимул для пошуку активних стратегій їх подолання. Тобто це зразок позитивної установки на виконання діяльності, яка посилюється мобілізуючим впливом позитивних емоцій» [259].

Очевидно, що даний тип поведінки є найефективнішим у професійній діяльності. Майбутній поліцейський надає роботі високого значення, але здатний контролювати власні енергетичні витрати, негативні ситуації приймає як стимул для пошуку шляхів їх подолання, хоча на початковому етапі професійної діяльності даний тип поведінки дещо знижується, оскільки входження у професію вимагає великих енергетичних витрат і є стресом для поліцейських.

Тип поведінки «А» спостерігається у 7,8% слухачів та 11,8% поліцейських. За класичним описом, тип «А» – це «тип ризику, що характеризується екстремально високим суб'єктивним значенням професійної діяльності, великим ступенем готовності до енергетичних витрат, низькою стійкістю до фрустрації і до стресу. Високий рівень негативних емоцій, що є наслідком психічного перевантаження, прагнення до досконалості і пов'язане з цим незадоволення ефективністю своєї діяльності, а також відсутність соціальної підтримки дозволяють віднести цей тип до групи ризику з вірогідністю досить швидкого розвитку синдрому професійного вигорання» [259; 157].

Тип поведінки «S» не представлений в даній вибірці випробовуваних. Однак, варто нагадати основні характеристики, які характерні для особистостей даного типу. Серед іншого, поведінка типу «S» відрізняється економністю, ощадливістю, середнім рівнем мотивації, енергетичних витрат і професійних домагань, вираженою схильністю до збереження дистанції по відношенню до професійної діяльності, задоволеністю своєю працею. Характерна риса цього типу – загальна життєва задоволеність, джерелом якої можуть бути ситуації, не пов'язані з роботою [259]. Оскільки для слухачів одним з головних критерієм вступу на курси первинної професійної підготовки було бажання і прагнення змінити правоохоронну систему, яка вимагала повного «перезавантаження», то

цілком прогнозованою є відсутність представників даного типу в представленій вибірці.

Розподіл досліджуваних на чотири типи поведінки зображений у Додатку Б, мал. 1.

В результаті аналізу отриманих нами даних ми зробили кілька важливих для практичного застосування спостережень. По-перше, нам вдалося з'ясувати, що для слухачів курсів первинної професійної підготовки притаманний високий ступінь навчальної і пізнавальної активності. З одного боку, така активність вимагає від слухачів наявності відносно високих професійних якостей і характеристик, а з іншого боку, потребує від них постійної самовіддачі, що супроводжується значними енергетичними витратами і, як наслідок, втомлюваністю й розконцентрованістю. По-друге, високий рівень активності слухачів під час професійного навчання прямо пропорційний зниженню їх успішності в ситуаціях неспроможності виконання поставлених завдань, отримання негативних оцінок тощо. На перших етапах навчання слухачам іноді важко засвоїти нові для них знання і такі невдачі досить часто штовхають їх до відмови від його продовження. Дана тенденція може також поглиблюватись в умовах недостатньо сформованого почуття соціальної підтримки, яке характерне для даної категорії слухачів.

Слід звернути увагу на тенденцію, виявлену у слухачів, щодо підтримування дистанції у ставленні до роботи, що говорить про здатність до релаксації і відпочинку, в той час як для більшості досліджуваних на початковому етапі роботи домінуючим є тип поведінки, який характеризується низькою здатністю до релаксації та стресостійкостю, а також призводить до емоційного виснаження. Результати дослідження патрульних поліцейських на початковому етапі професійної діяльності за типами поведінки стосовно роботи свідчать про те, що з початком професійної діяльності підвищується професійна активність правоохоронців, яка може в майбутньому привести до так званого синдрому професійного вигорання. Готовність патрульних працювати понаднормово та

витрачаючи достатньо енергетичних витрат проявляється в домінуючому типі поведінки В, який характеризує турботливість та заклопотаність.

Показники переживань стосовно роботи, які враховують три наведені вище сфери особистості, наведені у Додатку Б, табл. 4.

Встановлено вірогідне підвищення у патрульних поліцейських суб'єктивної значущості професійної діяльності (19,41 ± 0,79), готовності до енергетичних затрат, готовності віддати всі свої сили виконанню професійних завдань (22,35 ± 0,48), відчуття соціальної підтримки (23,47 ± 0,32) порівняно з відповідними показниками на етапі первинної професійної підготовки (17,72 ± 0,48; 20,98 ± 0, 38 та 22,51 ± 0,38 відповідно), що свідчить про зростання зазначених складових професійної активності та емоційного ставлення до роботи. У патрульних поліцейських знижується здатність до підтримання дистанції стосовно роботи, здатність до релаксації і відпочинку після роботи (16,88 ± 0,57 проти 19,17 ± 0,89), а також посилюється тенденція до відмови в ситуації невдачі, яка відбивається у схильності до примирення з ситуацією невдачі і легкої відмови від її подолання (16,0 ± 0,63 та 14,33 ± 0,42), що може знижувати психічну стійкість досліджуваних.

Таким чином, ми дослідили переживання майбутніх патрульних поліцейських та вже працюючих, визначили домінуючі сфери особистості і типи поведінки. Виходячи з цього, слід зазначити, що в період навчання у слухачів формується свідомість приналежності до нового середовища, відбувається ідентифікація з професією. У патрульних поліцейських адаптація до професії виходить на інший рівень, а саме для них важливо почуття довіри до професії, усвідомлення власної участі і можливості впливу на події, адже саме переконання в тому, що розвиток подій буде відповідати їх очікуванням сприятиме гармонійному професійному становленню правоохоронця. Паралельно відбувається формування активних стратегій протидії стресу, які є необхідною умовою особистісного зростання, зміцнення стресостійкості, а також підвищення ефективності професійної діяльності.

Психоемоційна стійкість на етапі підготовки та на етапі професійної діяльності, вимагає помірних показників за даними шкалами опитувальника, адже надмірна готовність до виконуваної професійної діяльності, концентрація на виконуваних функціях, може призвести до втрати почуття емоційної стабільності і рівноваги, які необхідні для продовження успішної роботи в силових структурах та вибудовування кар'єрної перспективи.

Однією з провідних сфер особистісного розвитку, метою і сенсом життя соціальної реалізації і самовдосконалення людини є *професійна сфера*. Як справедливо відмічається в літературі, саме вона «утворює основну форму активності людини і їй присвячена значна частина нашого життя. Для більшості з нас професійна сфера надає можливість задовольнити всю гаму потреб, розкрити здібності, реалізувати себе як особистість, досягти певного соціального статусу» [465]. Іншими словами, саме в професійній сфері особа отримує найкращі шанси самоствердитись, самореалізуватись, тобто виступити як «самоактуалізуюча» особистість.

У процесі професіоналізації відбувається формування професійної ідентичності особистості, що розглядається як усвідомлення своєї приналежності до певної професії і певного професійного співтовариства. Процеси ідентифікації у професійній діяльності протікають при взаємодії двох факторів. По-перше, це оволодіння новим простором цілей, які стають більш різноманітними і якісно більш складними в процесі професійного розвитку особистості. По-друге, формування професійної ідентичності особистості пов'язане з істотним збільшенням рольової вираженості поведінки в процесі професійного розвитку особистості [309, с. 78].

Орієнтацію на професійне зростання, ми вважаємо, значущими чинниками формування професійної ідентичності. На думку О. О. Євдокімової, із зростанням юридичної культури всіх членів суспільства відповідно зростають і вимоги, як відносно всієї правоохоронної системи, так і до кожної її ланки, до кожного її працівника. Аналізуючи психологічні особливості діяльності працівників правоохоронної системи, вона говорить про необхідність формування у майбутніх

правоохоронців не тільки традиційних установок, необхідних для професійної діяльності, а й інших якостей, які б відповідали сучасним тенденціям громадянського суспільства, таких як: гнучкість, мобільність, психологічна готовність до роботи тощо. Автор підкреслює, що тільки за умови успішної професійної діяльності кожного фахівця можна говорити про успішне функціонування всієї системи [135, с. 219].

В зарубіжних дослідженнях активно ведеться вивчення професійної соціалізації на початковому етапі занурення молодого фахівця в професію та професійне середовище. Вчені вважають, що даний процес може тривати протягом всього професійного шляху людини. Більшість дослідників погоджуються з думкою проте, що входження в професію не можливе без проходження професійної соціалізації, особливо на початковому етапі діяльності.

Так, В. Хайнц наголошує, що на професійному шляху відбуваються зміни як в характеристиках самої особистості, так і в характеристиках самої роботи. Стосовно характеристик особистості, вчений говорить, що вони мають первинні і вторинні соціалізаційні агентства – це сім’я та школа, які впливають на вибір певних векторів кар’єри. Тобто, дослідник вказує на те, що у разі, якщо фізична особа не набуває конкретних цінностей, інтересів і навичок для конкретної професійної сфери, то це поле залишається закритим. Хайнц вважає первинні і вторинні процеси соціалізації основними умовами вибору професії, за допомогою яких у особистості відкриваються можливості для участі в житті суспільства.

Стосовно характеристик роботи Хайнц вважає, що вони складаються з продуктивного професійного досвіду та характеризуються ставленням особистості до своєї роботи, умов праці і соціальної оцінки результатів своєї професійної діяльності. Даний досвід, на думку автора, впливає на все життя людини та може відкрити їй можливості для подальшого навчання, професійного розвитку та на локалізацію особистісних деформацій. Цікавими є погляди дослідника на фінансування в рамках професійної соціалізації. Вчений говорить, що достатнє фінансування професійної діяльності має вплив як на навчання і

розвиток процесів не тільки підвищення кваліфікації для певної професії, а й має вплив на розвиток всієї особистості [570, p. 410].

В свою чергу, Р. Дарендорф вважає, що професії представляють собою конкретні соціальні ролі. Автор говорить, що соціальні ролі можуть бути визначені конкретним набором поведінкових очікувань від суб'єкта діяльності в рамках соціальної системи [557, p. 87].

Л. Краппман наводить структурно-рольову модель в інтерналізації норм і цінностей, які, на його думку, є ядром професійної соціалізації. Вчений вказує на самоідентифікацію особистості, яка в свою чергу утворює «Его-ідентичність» та є необхідною умовою для успішної професійної діяльності. За Л. Краппман, людина стикається з цілою низкою неоднозначних очікувань та конфліктів, які можуть виникати між різними ролями, які вона займає в професійній діяльності. Для того, щоб зберегти самоідентичність, особистість повинна розвинути в собі здатність переносити різні очікування відповідних партнерів при взаємодії і неповне задоволення власних потреб в даному контексті. Ця можливість називається толерантність до невизначеності. Вчений підкреслює, що толерантність до невизначеності – Его-ідентичність – є стабілізуючою функцію, яка відкриває можливість людині втілити в життя її его-ідентичність у взаємодії з іншими, допомагає переносити протиріччя, невизначеність і неструктуровані ситуації або різні ролі, які адресовані до власної персони, у зв'язку з чим, його особистість зміцнюється. Тобто, положення особистості в групі осіб у сфері зайнятості як і раніше є ключем до соціальної приналежності і служить для інтеграції в суспільство [575, p. 93].

Важливість зайнятості для розвитку ідентичності демонструється в працях Х. Куппа. Вчений говорить, що шансів знайти визнання в суспільстві, заснованому на оплачуваній зайнятості та реалізації відповідного доходу досить не багато. Зайнятість і доходи від професійної діяльності мають істотний вплив на соціальне становище, займане індивідом в суспільстві. Але не тільки вищевказані аспекти зайнятості є головними, не менш важливими є соціальний статус, який

надає професія особистості та надає поштовх для самореалізації та розширення можливостей [573, p. 78].

Проведений аналіз наочно переконує, що проблема професійного становлення, професійної соціалізації, професійного самовизначення є досить актуальною та необхідною для вивчення [504, с. 27-30]. В нашому дослідженні ми зробили акцент на розгляді передумов становлення професіонала, з точки зору професійної ідентичності.

2.2 Особливості прогностичної компетентності, готовності до інновацій та копінг-поведінки у поліцейських

Сучасне суспільство розвивається і вдосконалюється, в результаті чого до особистості правоохоронця і його ролі пред'являються більш суворі вимоги. Майбутній правоохоронець на даний час повинен діяти в обстановці, що передбачає його високий рівень відповідальності за правові рішення, які ґрунтуються на аналізі розвитку соціальних процесів, зміцнення основ законності і правопорядку в державі. У зв'язку з цим одним з ключових напрямків розвитку професійної педагогіки є питання формування і розвитку компетенцій майбутніх курсантів-правоохоронців.

Реформування системи правоохоронних органів вимагає нових підходів до професійної підготовки співробітників поліції, здатних ефективно здійснювати професійну діяльність у багатофакторних умовах динамічно мінливого полікультурного соціального середовища. При плануванні та прийнятті рішення у швидкоплинній обстановці правоохоронцю допомагають, по-перше, здатність передбачення і, по-друге, здатність швидко знаходити нові рішення при непередбаченій зміні обстановки. Тому наявність прогностичної функції в процесі прийняття рішення вказує на необхідність формування прогностичної компетенції у курсантів в процесі професійної підготовки, яка дозволить майбутнім правоохоронцям оволодіти знаннями, вміннями, необхідними особистісними

якостями, що сприятимуть успішній професійній діяльності та дозволять йому у подальшому самостійно вирішувати різного роду професійні проблеми.

Професійна діяльність правоохоронця має таку характерну особливість що об'єктами його дослідницької діяльності є факти і події минулого, сьогодення і майбутнього, а успішний розвиток його діяльності багато в чому залежить від надійності і глибини прогнозованих результатів, тобто прогностичної компетентності.

Дослідження проблеми прогностичної компетентності має для сучасної психологічної науки велике значення. Цей різновид компетентності як психологічний феномен має універсальне значення для всіх сторін діяльності людини і є одним з важливих механізмів регуляції і оптимізації поведінки, оскільки типовим для індивіда є відображення нинішнього, збереження минулого, а також активне оволодіння перспективою майбутнього [497, с. 55-63].

В умовах сучасного життя, яке характеризується невизначеністю, динамічністю, великою кількістю альтернатив, невідкладністю вибору і прийняттям його наслідків, людині необхідно бути гнучкою в пошуку і прийнятті рішень, враховувати і осмислювати ймовірні наслідки своєї поведінки в діапазоні перспективи змін. Таким чином демонструвати розвинену прогностична компетентність [502, с. 155-158].

Проблемі прогностичної компетентності особистості присвячені чимало вітчизняних та зарубіжних досліджень. Їх критичний аналіз дозволяє визначити такі основні концепти розгортання відповідного знання, де прогностична компетентність розглядається як:

– видове поняття антиципації (Б. Ломов, Є. Сурков, Т. Базилевіч, У. Найсер, Дж. Брунер, А. Валлон, Ф. Бартлетт та ін.);

– шлях екстраполяції себе в майбутнє (К. Абульханова-Славська, В. Менделевич, Л. Регуш та ін.);

– побудова ймовірного результату дій (Д. Міллер, К. Купер, С. Рубінштейн, Б. Ананьєв та ін.);

– здатність організму підготуватися до реакції на події через активацію механізму акцептора дії (П. Анохін);

– образ очікуваного майбутнього (Н. Бернштейн, А. Ухтомський, Р. Ніколас, Р. Вілсон та ін.);

– образ майбутнього крізь призму часової орієнтації (Ф. Зімбардо, К. Левін, Ж. Нюттен, Дж Гольдберг Дж Леннінгс та ін.);

– генезис здійснення майбутнього (С. Максименко та ін.);

– спосіб вирішення розумових завдань (Д. Богоявленська, Л. Гурова, О. Тихомиров, Г. Гуменюк та ін).

– усвідомлення перспективної спрямованості структуризації життєвого шляху і здійснення життєвих завдань (Р. Ахмеров, Е. Головаха, А. Кронік, Т. Титаренко, Л. Сохань, А. Вессман та ін).

Для з'ясування змісту поняття прогностичної компетентності, необхідно розглянути підходи до визначення категорії компетентності. У сучасному словнику української мови «компетентний» характеризується, з одного боку, як «той, що володіє достатніми знаннями в певній галузі»; «про що-небудь добре обізнаний, тямущий»; «заснований на знанні, кваліфікації», а з іншого боку – «має певні повноваження, повноправний, повновладний» [14].

Поширеним є підхід до розуміння компетентності як здатності діяти, відповідності певним стандартам, як до вміння виявляти окремі навички, демонструвати спеціальний рівень знань. У літературі компетентність включає, крім загальної сукупності знань, ще й обізнаність про можливі наслідки конкретного способу вчинку і досвід практичного використання знань. Таким чином, можна припустити, що компетентність є інтегрованою характеристикою якостей особистості, яка є результатом досвіду і обумовлює успішність виконання діяльності в певних галузях. Іншими словами, компетенція – це знання, а компетентність – уміння (дії) [62, с.136]

Ряд вчених вважають, що існує різниця між поняттями «компетенція» і «компетентність». З їх точки зору, компетенція це – система знань, умінь і навичок, ціннісні орієнтації і відносини, особистісні якості, досвід, які набуті в

процесі навчання і соціалізації і забезпечують готовність людини до діяльності в певній сфері. А компетентність – це система знань, умінь, навичок, ціннісних орієнтацій і взаємин, особистісних якостей, досвіду, що набуті придбані в процесі діяльності в певній сфері. Вони забезпечують здатність людини діяти як в звичайних, так і в невизначених ситуаціях [521, с. 55]. Таким чином, компетентність – це не тільки наявність знань і досвіду, а й уміння особистості використовувати їх при здійсненні життєвих функцій і завдань.

Для визначення категорії «прогностична компетентність» у науковій літературі використовують два семантично подібних визначення – антиципаційна спроможність і прогностична компетентність [466, с. 80].

Під антиципаційною спроможністю розуміється здатність людини з високою ймовірністю передбачити події, прогнозувати розвиток ситуацій і власні реакції на них, діяти з тимчасовим випередженням, що характеризує певний рівень розвитку антиципаційних здібностей в системі особистості.

Прогностична компетентність може бути визначена як характеристика особистості, що фіксує рівень розвитку антиципаційних здібностей і являє собою певний стан системи внутрішніх ресурсів людини, які забезпечують успішність в прогностичній діяльності.

В цілому, *прогностична компетентність* є цілісним утворенням, системною властивістю особистості і характеризує її здатність зберігати і оптимально конструювати власне майбутнє, завдяки прогнозу успішно діяти в різних життєвих ситуаціях, вирішувати складні життєві завдання. Також *прогностична компетентність* – це здатність особистості ефективно експлікувати минулий досвід, ґрунтуючись на життєвих знаннях, уміннях, навичках, досягненнях, для побудови образу очікуваного майбутнього, що підвищує власну ефективність при виконанні різних життєвих і соціальних завдань.

В одному ряду з дефініціями «прогностична компетентність» і «антиципаційна спроможність» досить часто у психологічній літературі зустрічаються такі терміни, як «антиципація», «вірогіднісне прогнозування»,

«випереджаючий синтез», «установка», «модель бажаного майбутнього», «оперативна надбудова», «акцептор результату дії», «випереджувальне відображення», «нервова модель стимулу», «екстраполяція», «попереджувальна поведінка» [31, с. 126]. З огляду на різноманіття перерахованих вище термінів, доцільно їх розглянути з метою встановлення загальних властивостей, подібності та відмінностей.

Термін «антиципація» є багатозначним у своєму мовному перекладі: «Antcipatio» (лат.) – брати вперед; «Anticipation» (франц.) – передбачати, попереджати; «Anticipation» (англ.) – очікування, передбачення [572, с. 239]. «Антиципація» означає сформоване уявлення про предмет, явище, результат дії в свідомості людини ще до того, як вона буде реально сприйнята або здійснена. Термін «антиципація» як спеціальна психологічна категорія був введений у психологію В. Вундтом в 1880 році як синтез простих елементів психічного при неодмінному впливі «творчих» похідних [234, с. 134].

Антиципаційна спроможність була предметом дослідження в теоретико-експериментальних роботах радянської школи психології. Її вивчали такі відомі психологи як Б. Ананьєв, П. Анохін, Н. Бернштейн, А. Брушлинский, С. Геллерштейн, Л. Регуш, Е. Сурков, Б. Ломов, І. Фейгенберг та ін. Вчені розглядали даний феномен як інтегративне утворення в системі функціонування психіки, що виявляється на різних рівнях відображення в структурі різного психічних функцій (адаптивній, регулятивній, пізнавальній, комунікативній).

Такі наукові погляди в дослідженнях антиципації, отримали свій подальший розвиток в роботах А. Брушлинського, С. Рубінштейна та інших авторів. У своїх роботах вони розглядали антиципацію як здатність індивіда передбачати ймовірний результат дій до моменту їх реального здійснення або здатність мислення передбачати рішення завдання до реального його вирішення. П. Анохін розумів антиципацію як здатність живого організму підготуватися до реакції на можливі події завдяки механізму акцептора дії; А. Ухтомський – як інтегральний образ майбутнього [41, с. 52].

У теорії «фізіології активності» Н. Бернштейна поведінка розглядається як динамічний процес, в якому компонента «прогнозування і моделювання майбутнього» є головною передумовою активності із досягненням результату дії [45, с. 278].

Б. Теплов вважав, що антиципація є здатністю мисленнєво-випереджаючого відображення, яка проявляється у прогнозуванні, передбаченні тощо [106, с.112].

А. Брушлинский процес прогнозування вивчав як форму мислення і підкреслював важливість його участі в регуляції поведінки і майбутньої діяльності в цілому [58, с. 213].

Г. Журавльов зазначав, що минулий досвід індивіда і наявна ситуація є підставами для створення можливих гіпотез щодо майбутнього. Саме тому передбачення майбутнього розглядається автором як структура минулого і інформація про ситуацію, що склалася. У свою чергу, І. Фейгенберг зазначає, що вірогідне прогнозування може стосуватися кількох аспектів майбутнього, а саме: вірогіднісного прогнозування майбутнього ходу зовнішніх подій по відношенню до індивіда, і вірогіднісне прогнозування майбутнього перебігу подій з впливовою частиною суб'єкта, що створює можливість для планування дій і очікування відповіді на результат [62, с. 143].

Прибічник теорії функціональних систем П. Анохін пояснював механізми поведінки людини за допомогою моделі аферентних властивостей – акцептора дій, який опосередковує прогнозування результату. На думку вченого, антиципаційна модель виконує функцію попередження і дозволяє індивіду створювати сценарії розвитку можливих подій, а потім уникати помилок. Випередження подій є активною підтримкою поставленої мети до моменту її реалізації, а механізм функціонування антиципації є мобілізація в нервовій системі молекулярного досвіду минулого, який пов'язаний з певною ситуацією. «Випереджаюче пристосування» автор розглядає в якості універсального принципу пристосування до майбутніх змін і одним з основних регуляторів поведінки індивіда [25, с. 387].

В. Менделевич, автор концепції антиципаційного неврозогенезу, віднайшов зв’язок між рівнем розвитку антиципаційної здатності і типами акцентуацій. Так, при шизоїдному, епілептоідному, паранойяльному радикалі особистість вибудовує емоційно негативний прогноз майбутнього, а при істеричному – передбачення позитивних життєвих подій. Під антиципаційною спроможністю (прогностичною компетентністю) автор розуміє здатність особистості з високою ймовірністю передбачати хід подій, прогнозувати розвиток ситуацій і власні реакції на них, діяти з тимчасово-просторовим випередженням [257, с. 316].

Л. Регуш розглядає прогнозування як пізнавальну здатність особистості, розуміючи її як сукупність якостей суб’єктивного розумового процесу в структурі комплексної пізнавальної прогностичної діяльності. Вчений вважає, що кінцевим продуктом антиципації є прогноз як результат продуктивності діяльності шляхом встановлення каузальних зв’язків, пізнавальні перетворення уявлень і постановка гіпотез і планування [366, с. 5].

К. Муздибаев вивчав роль емоційної сфери в процесі прогнозування, зокрема зв’язок передбачення з оптимізмом або песимізмом в антиципаціях. При цьому оптимізм і песимізм вчений розглядаються як своєрідні особистісні аттітюди, диспозиції настрою, що визначають валентність (позитивну або негативну) вірогіднісного очікування певних майбутніх подій [521, с. 221].

Б. Ломов розуміє під антиципаційною спроможністю здатність суб’єкта діяти і приймати рішення з певним часово-просторовим випередженням щодо очікуваних майбутніх подій [234, с. 89].

Отже, можна говорити, що дана здатність людини ґрунтується на властивості центральної нервової системи конструювати хід можливих майбутніх подій і підсумовувати їх, спираючись на минулий досвід.

Існують пояснення феномена антиципації і в інших наукових теоріях. Біхевіористичний напрямок не розглядав антиципацію як психологічну категорію. Необіхевіористи почали аналізувати передбачення в термінах «антиципаційної надбудови» як здатності живої матерії до випереджаючого відображення.

К. Голл вважав, що антиципаційні реакції є формою попередньої внутрішньої готовності істот до можливих стимулів, де поведінка стає «вільною» від наявних стимулів, і надає можливість живій істоті реагувати у даний момент і готуватися до дій на перспективу [416, с. 22].

В цей час було введено поняття ймовірного очікування, а також представлені концепції Дж. Міллера, Ю. Галантера, К. Прибрама, в яких розглядалися антиципаційні принципи аналізу поведінки.

Прихильники психоаналітичного напряму (З. Фрейд, К. Юнг, К. Хорні, О. Феніхель та ін.) вважають, що антиципація підтримує принцип реальності, при цьому відзначали, що саме передбачення небезпеки або негативних наслідків дозволяє особистості зберегти своє існування. К. Юнг пояснював антиципацію як «інтуїтивний момент свідомості», підкреслюючи, що це «сприйняття можливостей самої ситуації» [106, с. 119].

З позицій когнітивної психології антиципацію розглядають як циклічний рух сприйняття і переробки інформації. У. Найсер вважав, що для психічної активності людини важливим є наявність прогностичних схем, які виконують функцію підготовки індивіда до сприйняття інформації. За відсутності прогностичних структур ніякої інформації засвоєно не буде. В ході перцептивного акта здійснюється постійна взаємодія прогностичної схеми і ситуації [400, с. 209].

Прибічники онтогенетичного підходу в розвитку психіки (А. Валлон, Дж. Брунер, Ф. Бартлетт) розглядали феномен антиципації як сукупність точності і швидкості реагування, як загальну готовність систем суб’єкта до активності [234, с. 188]. Ф. Бартлетт виділив дві форма антиципації – сенсорно-перцептивну й інтелектуальну, відзначаючи при цьому, що призначенням сенсорно-перцептивної форми антиципації є підвищення адекватності відображення просторово-часових стимулів. В цілому під антиципацією вони розуміють вищу інтегральну властивість психіки тварини і людини, а антиципаційну спроможність – як здатність людини передбачати хід подій, власних дій і вчинків оточуючих, будувати діяльність на підставі адекватного імовірнісного прогнозу.

На думку Н. Ничипоренко і В. Менделевич, існує як мінімум вісім базових підходів до розробки і дослідження прогностичної компетентності [276, с. 50-59] а саме:

1. Структурно-рівневий (Б. Ломов, Є. Сурков) – антиципація як форма випереджаючого відображення дійсності, що поєднує когнітивну, регулятивну, комунікативну функції психіки і утворює багаторівневу структуру в своєму функціонуванні.

2. Психофізіологічний (П. Анохін, Н. Бернштейн, В. Русалов, Т. Базилевіч, Д. Ширяєв) – антиципація як баланс кірково-підкіркових процесів і їх слідових процесів, як характеристика «потенціалів» при вирішенні ймовірно-прогностичних завдань.

3. Генетичний (Е. Сергієнко) – антиципація як мимовільний вибір оптимальної стратегії розв'язання завдання, обумовленої вибірковістю впливу предметного і соціального оточення в процесі індивідуального розвитку. Механізм передбачення не є вродженою функцією мозку, а набувається в процесі ускладнення і вдосконалення його системи та підкоряється загальним законам дозрівання психіки.

4. Когнітивно-поведінковий (Дж Брунер, В. Найссер, Д. Міллер, К. Прібрам) – антиципація як когнітивно-інформаційний процес в контексті вироблення схем і гіпотез, що визначають напрямок активності людини.

5. Діяльнісний (Б. Ломов, Є. Сурков, А. Брушлинский, Л. Регуш, А. Асмолов та ін.) – прогнозування є самостійною діяльністю і має зв'язок з мисленням, пізнавальною діяльністю, когнітивними механізмами. Спрямованість у майбутнє і опосередкованість минулим є характеристиками цілі як прогнозу, що забезпечують свідому цілеспрямовану діяльність.

6. Клінічний (В. Менделевич, Ф. Ахметзянова, Т. Скиданенко та ін.) – дослідження різних форм прогнозування в умовах психічної і соматичної норми і патології. Найбільш дослідженою є антиципаційна здатність при шизофренії, органічних порушеннях, остеохондрозі. неврозах, епілепсії, розладах особистості, її акцентуаціях тощо.

7. Ситуаційний (Л. Росс, Р. Нісбетт) – антиципація як феномен, обумовлена не тільки і не стільки суб'єктивними і об'єктивними закономірностями, особистісними диспозиціями, але і різноманітністю ситуаційних факторів, дія яких здатна змінити очевидні і науково обґрунтовані прогнози, тобто, параметри конкретної ситуація впливають на передбачення і детермінацію подій.

8. Акмеологічний (К. Абульханова-Славська, Л. Анциферова) – антиципаційні здатності мають зв'язок з особистісним розвитком, самопроектуванням, життєвим плануванням, життєвою стратегією і мудрістю людини.

Виходячи з перерахованих вище підходів, прогностична компетентність особистості впливає не тільки на розвиток особистості в цілому, але і на характер зв'язку всієї особистісної структури і життєдіяльності суб'єкта. Все це дає підставу виділити основні особливості даного феномена.

По-перше, прогностична компетентність існує як властивість особистості, але актуальною вона стає лише коли розгортається як психічний процес [3, с. 16].

По-друге, даний вид компетентності проявляється у вигляді довільної, усвідомленої і цілеспрямованої активності, має статус діяльності і може бути проаналізована через опис її мотивів, завдань, цілей, дій [442, с. 12].

По-третє, прогностична компетентність формує ставлення до майбутнього, є інструментом взаємодії суб'єкта з майбутнім і може бути визначена як форма пізнання майбутнього [234, с. 202].

Отже, прогностична компетентність особистості – це полідетермінована властивість. Тому можливо припустити, що в методологічному плані вона поєднує в собі основні види детермінації: психічного-фізіологічну, феноменологічну, соціально-практичну і ситуативну. Перераховані методологічні основи дають можливість розглядати прогностичну компетентність як важливий фактор у реалізації поведінки особистості.

Залежно від компонентів прогностичної компетентності виділяють наступні її *підструктури*.

Зміст діяльності: неспецифічна (відноситься до розряду загальних здібностей, має «зверхдіяльнісний» характер, функціонує в багатьох видах діяльності і забезпечує моніторинг, регуляцію, управління і корекцію роботи системи окремих прогностичних процесів) і специфічна (пов'язана зі змістовним складом тієї чи іншої діяльності і характером завдань що вирішуються).

Рівні усвідомлення процесу прогнозування: інтуїтивний (характеризується низькою усвідомленістю) і рефлексивний (базується на рефлексії як властивості суб'єкта діяльності).

Способи формування прогнозу: життєвий (виникає як результат соціалізації та адаптації індивіда до навколишнього світу, в його основі – індивідуальний досвід, окремі знання різних сфер життєдіяльності, спостережливість, традиції, обряди і т.д.) і професійний (базується на науковій картині світу і спеціальних знаннях. Є предметом цілеспрямованого формування в процесі підготовки фахівця).

Рівні вольової регуляції процесів: цілеспрямована вольова регуляція (має статус діяльності, характеризується цілеспрямованістю, певною системою мотивів, включаючи конкретну систему дій і операцій) і нецілеспрямована вольова регуляція (обслуговує елементарні форми випереджального психічного відображення при елементарних психічних процесах, містить інтуїтивний компонент) [412, с. 16].

У процесі відображення світу прогностична компетентність виконує три важливі *функції*: когнітивну (передбачення, очікування певних подій) регулятивну (готовність до попередження або досягнення певних подій майбутнього) і комунікативну (готовність до взаємодії з оточуючими, до пізнання і прогнозування майбутнього соціального взаємодії). Дані функції прогностичної компетентності є в будь-якому акті поведінки людини і несуть функцію просторово-часового відображення майбутньої реальності, а також знижують невизначеність при ухваленні рішення [606].

Все це свідчить про те, що прогностична компетентність входить в систему загальнопсихологічних категорій і може бути проаналізована як властивість

особистості, її здатність, як психічний процес, як діяльність. Прогностична компетентність може відкривати нові властивості при взаємодії особистості з соціальною дійсністю і при безпосередньому передбаченні, прогнозуванні нею майбутніх результатів своїх дій [62, с. 67].

Різні підходи, що виділяють складові прогностичної компетентності, можуть бути впорядковані на основі загальних уявлень про багаторівневу будову процесів антиципації, які є родовим конструктом і можуть розглядатися як основа для прояву прогностичної компетентності.

Дж. Равен і Д. Макклелланд здійснили аналіз особливостей компетентності, виділивши двадцять чотири її критерії, і запропонували структурну модель, в якій розглянуто антиципацію як процес, який складається з трьох *рівнів*:

– вольовий рівень є контекстуально близьким до контролю особистості над власними ресурсами з метою подолання складних життєвих ситуацій, тобто копінг-стратегій;

– когнітивний рівень представлений в структурі діяльності особистості двома планами антиципації – плануванням і прогнозуванням результату дій, контролем ходу дій і його зіставленням з образом результату. Це також рефлексія і прогнозування динамік власного «образу Я» (гнучкість, глибина, діапазон індивідуальних кордонів і ролей функціонування особистості);

– емоційно-афективний рівень складається з прогнозування емоцій, пов’язаний з результатом діяльності, і включає управління власними емоціями при здійсненні діяльності з метою підвищення власної ефективності [362, с. 299].

Серед вітчизняних досліджень найбільш поширеною і науково обґрунтованою вважається рівнева будова антиципації, запропонована Б. Ломовим і Е. Сурковим [234, с. 119].

На думку вчених, можна виділити як мінімум п’ять рівнів антиципації:

– сенсомоторний (генетично рання форма антиципації, проявляється як просторово-часове перебування, розрізнення і випередження стимулу);

– перцептивний рівень (локальні антиципаційні схеми в формі вторинних образів-уявлень, що дозволяють виділити завдання, заздалегідь уявити можливі реакції та результат відповідно до визначених критеріїв);

– рівень уявлень, або вторинних образів (активне використання «структурних» схем, що містяться в оперативній і довготривалій пам'яті, з метою формування панорамного передбачення, коли суб'єкт переживає просторово-часову безперервність середовища, в якому він діє, і буде діяти найближчим часом);

– вербально-логічний рівень (інтелектуальні операції, пов'язані з широким узагальненням і класифікацією ситуацій з використанням зовнішньої і внутрішньої мови. На цій основі відбувається позаситуативне, випереджаюче планування дій до моменту настання очікуваних подій – це уявна модель бажаного досягнення);

– субсенсорний рівень (неусвідомлені нервово-м'язові надбудови і рухи, що забезпечують різноманітність тонічних і позатонічних ефектів майбутніх дій) [234, с. 54].

Перехід від одного до іншого рівня характеризується ускладненням як когнітивного, так і регулятивного аспекти антиципації. Така багаторівневеа будова свідчить про взаємозв'язок цих рівнів, а не про їх ізольованість один від одного [521, с. 194].

Сучасні дослідження зв'язку антиципації і життєвої компетентності представлені в роботах М. Степаненко, В. Ямніцкой і К. Шестопалової, де доводиться, що в процесі прогнозування важливу роль відіграють якісні та динамічні складові, які знаходяться в трьох вимірах – матаантропологічному, індивідуально-особистісному і ситуативному. Важливим в даних дослідженнях є те, що саме наявність або відсутність інформації про актуальну ситуацію створює можливість переходу особистості від сьогодення до майбутнього [521, с. 45-49].

З точки зору Т. Титаренко, ситуація вибору – це завжди ситуація руйнування повсякденності і побудови майбутньої перспективи. Саме прогнозування майбутнього є однією з характеристик життєвої перспективи

особистості, що складається з декількох компонентів – суб'єктивного, самоорганізаційного, психосемантичного, функціонального та операційного [497, с. 55-63].

А. Бунас пропонує основні форми прояву антиципації, у тому числі і прогностичної компетентності, розглянути як психологічний феномен через гіпотезу, мисленнєве планування майбутніх дій, моделі, установки, очікування, передбачення і прогноз, оскільки в їх розумінні є загальна особливість – спрямованість на майбутнє [62, с. 83].

На нашу увагу заслуговують також *основні форми прояву* прогностичної компетентності.

Гіпотеза. У найбільш загальному розумінні гіпотеза визначається як «припущення про факт, що з певних причин поки недоступний для розуміння, але може бути осягнутий; особливий прийом продукування особистістю припущень» [417]. Формулювання гіпотези – це складний логічний процес, безпосередньо обумовлений специфікою конкретного об'єкта, який підлягає дослідженню. Сутність гіпотези полягає в тому, що особа на певному етапі дослідження не має дійсного уявлення про справжню сутність оточуючих її предметів чи явищ. Таке припущення будується нею лише на основі знань про зовнішні прояви і характеристики досліджуваних об'єктів. Тобто, гіпотеза є формою логічного мислення, певною когнітивної диспозицією (Дж. Брунер) заснованою на новому знанні ймовірнісного характеру, яка розкриває причину, що викликає певні наслідки, і спрямована на розкриття причинно-наслідкових зв'язків і відносин явищ про «об'єктивну дійсність».

Уявне планування подальших дій визначає порядок, послідовність і очікуваність результатів майбутніх дій, виражається в здатності людини подумки проводити пошук і побудову системи можливих і оптимальних дій, відповідних істотних умов ситуації. Модель є подумки спрощеним або символічним образом певного об'єкта на основі його тимчасової проекції в майбутнє [62, с. 54].

Установка, за класичним визначенням Д. Узнадзе, є цілісним динамічним станом суб'єкта, станом готовності до певної активності, станом, що

обумовлюється двома факторами: потребою суб'єкта і відповідною об'єктивною ситуацією. Установка особистості на майбутню поведінку для задоволення певної потреби може закріплюватися в разі повторення ситуації, тоді виникає фіксована установка на відміну від ситуативної [431, с. 14]. У такому розумінні установка виступає як певний конструкт очікуваного майбутнього.

Очікування є складовими свідомості, виступають потужним регулятором життєдіяльності особистості, адже їх зміст відображає стійкі інтеграційні і життєво важливі для суб'єкта конструкти; це своєрідна проекція особистості в майбутнє. Дієслово «очікувати» має кілька основних значень: перебувати в певному стані, розраховуючи на появу чого-небудь; покладатися на що-небудь; сподіватися на те, припускати, що щось станеться або станеться [14]. Вищезазначені конструкти свідомості мають в своїй основі тимчасової вектор, тобто прогнозування майбутньої події, її змістовних характеристик. Формування ставлення суб'єкта до передбачуваного ходу подій або результату, дає індивіду можливість підготуватися.

Проведений теоретичний аналіз наукових підходів до розуміння прогностичної компетентності особистості свідчить про те, що це багатовимірне психічне явище, що має в своїй структурі рівневу будову, і відтворює специфічні і фундаментальні властивості людської психіки, оскільки знаходить прояв на різних рівнях психічного відображення. Багатовимірність і поліфункціональність прогностичної компетентності проявляється як здатність свідомості органічно поєднувати минуле, сьогодення і майбутнє, визначаючи можливий хід подій. Усе це створює необхідність інтегрального і комплексного розгляду феномена прогностичної компетентності при реалізації індивідуальної поведінки.

Отже, прогностична компетентність виступає однією з важливих компетенцій професійної діяльності майбутніх правоохоронців, яка дозволяє приймати рішення з метою успішного виконання службових завдань з урахуванням імовірнісного прогнозу розвитку подій.

Формування прогностичних здібностей майбутнього правоохоронця є процесом оволодіння інтелектуальною діяльністю, яка полягає в отриманні на

основі фактичних даних версії правової ситуації на основі екстраполяції, моделювання і експертної оцінки, інтегруючи базовий прогноз (правові знання), процес прогнозування (дії в соціальному і правовому середовищі) і вибір прогнозу (професійні, соціальні та персональні значення).

Моделювання проблемних ситуацій сприяє формуванню прогностичних здібностей майбутнього правоохоронця, активізує методики екстраполяції і підвищує об'єктивність експертних оцінок в прогностичної діяльності сучасності.

Ще раз повторимо, що зі змінами, які відбуваються в Україні, формування прогностичної компетенції у курсантів в процесі професійної підготовки в сучасних умовах набуває особливої актуальності. Актуальність ця, перш за все, обумовлена тим, що в складних умовах сьогодення успішність виконання службових завдань поліцейськими залежить від рівня підготовки майбутнього офіцера поліції, його вміння прогнозувати ймовірний характер дій противника.

У сучасному суспільстві вміння передбачати результати своєї роботи, вчасно коригувати та вдосконалювати методи і засоби досягнення мети є необхідною умовою успішності і конкурентоспроможності фахівця в будь-якій сфері. Саме тому в даний час особливої актуальності і практичної значимості набуває вивчення різних компетенцій, в тому числі спеціальних компетенцій, тобто необхідних для виконання конкретної професійної ситуації (проектних, прогностичних, конструктивних, аналітичних, розвивальних, рефлексивних тощо) [204, с. 167-168].

Досліджуючи теоретичні та прикладні засади професійно-психологічного тренінгу працівників ОВС, Л.І. Мороз справедливо наголошує, що «аналіз новітніх досліджень із загальної, юридичної та соціальної психології, професійної психології та педагогіки у контексті діяльності правоохоронних органів свідчить про необхідність і можливість цілеспрямованого становлення особистості правоохоронців як компетентних фахівців, які відповідають сучасним вимогам правоохоронної діяльності» [266]. Виходячи з такого розуміння, ми можемо сформулювати власне уявлення про прогностичну компетенцію майбутнього офіцера поліції як про важливу складову професійної компетентності, яка на

підставі знань, умінь, навичок і особистісних якостей дозволяє діяти і приймати рішення з метою успішного виконання службових завдань з урахуванням імовірнісного прогнозу розвитку подій. Прогностична компетенція виступає як якісна характеристика професійної діяльності офіцера поліції, основу якої складає його інтелектуальна діяльність, що сприяє: грамотному сприйняттю цільових установок; ефективному аналізу реальної ситуації; моделюванню варіантів розвитку подальших подій і способів їх вирішення; швидкому прийняттю рішень з урахуванням імовірнісного прогнозу розвитку подій; компетентному проведенню аналізу і оцінки результатів вирішення службово-бойових завдань [525, с. 9].

Прогностична компетенція прямо пов’язана з процесом створення, поширення і впровадження нововведень і передового досвіду, який зачіпає внутрішнє, психічне життя людини, що викликано необхідністю адаптації до умов новизни. Знання психологічних феноменів, що супроводжують інноваційні процеси, своєчасне включення цих знань в управління впровадженням нововведень – гарантія успішності не тільки в умовах організації інноваційного процесу, а й запорука позитивного результату, отриманого в результаті впровадження нововведення (передового досвіду), спрямованого на отримання підвищення ефективності роботи [69, с. 116].

О. Краснорядцева зазначає, що психологічна готовність до інноваційної діяльності відображає такі динамічні характеристики багатовимірного життєвого світу людини, як ініціативність (готовність людини діяти в умовах непередбачуваності результатів діяльності і відповідати за результати), готовність до змін, відкритість до змін, легкість перебудови [177, с. 151-155].

Перед системою освіти на всіх її етапах, стоїть завдання орієнтації на формування і розвиток навичок і компетенцій, необхідних для інноваційної діяльності. Показником готовності до інноваційної діяльності є високий рівень інноваційного потенціалу особистості.

Під *інноваційним потенціалом* розуміється інтегральна системна характеристика людини, що визначає її здатність, по-перше, генерувати нові

форми поведінки і діяльності, використовуючи ті можливості, які відкриваються їй в складній динаміці ціннісно-смислових вимірів її життєвого простору, і, по-друге, забезпечувати режим саморозвитку [176, с. 150].

Тому, можна припустити, що *одним з важливих компонентів формування готовності до інноваційних змін є механізм, який заснований на антиципаційній (прогностичній) діяльності майбутніх правоохоронців*.

Висловлене нами припущення обумовлює необхідність у більш детальному аналізі таких термінів, як «готовність» та «інновація».

Термін «готовність» найбільш поширений і всебічно досліджений в загальній психології, де він вживається у контексті активно-дієвого стану особистості, установки на певну поведінку, мобілізованості сил для виконання завдання. Водночас, вимушені констатувати, що досить часто науковці вкладають у зміст цього терміну різний зміст, сутність якого залежить від обраного ними підходу. Для прикладу наведемо кілька найбільш поширених розумінь:

– у контексті діяльнісного підходу (Б. Ананьєв, В. Крутенький, К. Платонов та ін.) готовність розглядають як умову або здатність до успішної діяльності;

– у парадигмі особистісного підходу (М. Дьяченко, Л. Кандибович, П. Рудик та ін.) готовність визначають як налаштованість людини на певну поведінку, установку на активні дії, пристосування особистості для успішних дій в даний момент, обумовлене її мотивами і психічними особливостями;

– з позиції інноваційного підходу (А. Журавльов та ін.) готовність – це найважливіша умова успішності здійснюваного нововведення, сукупність особистісних психологічних, групових соціально-психологічних і організаційних соціально-економічних чинників, що сприяють нововведенню;

– з точки зору інтегративного підходу, запропонованого М. Фаерманом, «готовність до змін» (або психологічна готовність) – це складний комплексний конструкт, що виникає на певному етапі психологічного процесу змін. Готовність до змін – це категорія суб'єктивної психологічної реальності, що являє собою активацію ресурсної, мотиваційної, енергетичної сфер психіки, яка є

безпосереднім механізмом поведінкових патернів або продуктом вольових зусиль [436, с. 17].

Фахівці у галузі юридичної психології цілком слушно виокремлюють два основні підходи до розуміння сутності психологічної готовності: функціональний і особистісний. В рамках функціонального підходу готовність до діяльності розглядається в якості особливого стану психіки, через формування якого забезпечується високий рівень досягнень в діяльності (Л. Виготський). Особистісний підхід розуміє психологічну готовність як якість, стійку характеристику особистості, яка формується в результаті підготовки до певного виду діяльності (Г. Головін, В. Кваша) [102].

Термін «інновація» (у перекладі з латинської innovation – «в напрямку змін» [41, с. 47]) має не менш складну природу і теж характеризується поліструктурністю наукових підходів до його дослідження. Цікаво, що цей термін з'явився у науковому вжитку відносно нещодавно, в 30-х роках минулого століття. Спочатку він використовувався в соціології культури, однак зовсім скоро інтегрував до інших галузей суспільних наук, в тому числі й у педагогіку.

За спостереженнями А.А. Чернової, окремі аспекти інноваційних процесів в освіті досліджувало багато науковців. Так, наприклад, сутність інноваційної педагогічної діяльності аналізував К. Ангеловскі, М. Кларін, А. Прігожин; організацію та управління інноваційними процесами – А. Белоусова, В. Бут, Н. Конопліна; готовність до інноваційної діяльності в різних сферах – В. Клочко, Е. Галажинский, О. Краснорядцева, О. Журавльов та інші [462].

Нажаль, обмежений обсяг дослідження не дозволяє нам більш детально зупинитись на характеристиці усіх досягнень перерахованих вище вчених, а тому пропонуємо обмежитись лише таким узагальнюючим висновком: активізація інноваційного потенціалу особистості, підвищення інноваційної активності освітнього середовища, сприяння зростанню інноваційної активності майбутніх фахівців – це далеко не повний перелік найбільш прогресивних і перспективних напрямів наукових досліджень не лише фахівців у галузі педагогіки, але також і психологів, юристів та управлінців.

То що ж таке «інноваційність»? У найбільш загальному значенні під «інноваційністю» прийнято розуміти «інтегральну характеристику особистості». Така характеристика має складну структуру, до якої входить два основні складові елементи, що зумовлюють ініціацію інноваційної поведінки: інноваційний потенціал особистості і мотиваційну готовність до інноваційної поведінки [176, с. 148]. У свою чергу, під інноваційною поведінкою необхідно розуміти поведінку, яка здійснюється шляхом виходу за межі сформованих установок і поведінкових стереотипів. Така поведінка обумовлюється трьома групами факторів: можливості особистості; місце, яке відповідає таким можливостями; готовність особистості реалізувати свої можливості [462].

Як справедливо зауважує Ю.Ю. Гудименко, «інноваційні процеси припускають комплексну діяльність, пов'язану зі створенням, освоєнням, використанням та поширенням нововведень, а характерною особливістю інновацій є виникнення у об'єкта деякої нової якості, що приведе до переходу його з одного стану в інший» [102]. Науковець, на нашу думку, цілком точно характеризує готовність до інноваційної діяльності як «психологічний феномен», який потрібно визначати через «інтегральну сукупність п'яти компонентів: мотиваційного, когнітивного, емоційно-вольового, операціонального, творчого» і досліджувати через «показники ініціативності, переваги діяльності, що вимагає інноватівності, готовності до змін» [102].

Зв'язок готовності до змін і прогностичної компетентності проявляється в тому, що остання дозволяє вірно розуміти дії і наміри оточуючих людей, передбачати їх вчинки, планувати та прогнозувати власну діяльність та розвивати здатність висувати альтернативні версії розвитку можливих подій у своїй професійній діяльності.

У дослідженні особливостей прогностичної компетентності взяли участь 104 курсанти Харківського національного університету внутрішніх справ, різних факультетів. В ході проведення дослідження за допомогою опитувальника «Психологічна готовність до інноваційної діяльності» (В. Клочко, О. Краснорядцева) всі випробувані були поділені на три групи:

1) з високим рівнем готовності до інноваційної діяльності, у кількості 51 особа;

2) з середнім рівнем готовності до інноваційної діяльності – 32 особи;

3) з низьким рівнем готовності до інноваційної діяльності у кількості 21 особа.

За допомогою тесту антиципаційної спроможності (прогностичної компетентності), запропонованого В. Менделевичем, було проведено дослідження прогностичної компетентності курсантів з різним рівнем готовності до інноваційної діяльності. Ця методика дає можливість виявити і оцінити кількісні показники антиципаційних здібностей за трьома складовими: особистісно-ситуативної, просторової і часової.

Результати дослідження психологічних особливостей антиципаційної спроможності курсантів з різним рівнем готовності до інноваційної діяльності наведено у Додатку Б, табл. 5.

Як видно з таблиці, у курсантів з високим та середнім рівнем готовності до інноваційної діяльності, частіше реєструється нормоваріантний тип особистісно-ситуаційної антиципаційної спроможності, ніж моноваріантний (80,4% та 53,1% відповідно). Для курсантів з низьким рівням готовності до інноваційної діяльності характерна наявність моноваріантного типу, який діагностується у 85,7% випадках. Відповідно, в першій та другій групах нормоваріантний тип зареєстровано частіше, ніжв третійгрупі респондентів ($p_{1,3} \leq 0{,}001$ та $p_{2,3} \leq 0{,}001$), у яких частіше реєструється моноваріативний тип особистісно-ситуаційної антиципаційної спроможності ($p_{1,3} \leq 0{,}001$ та $p_{2,3} \leq 0{,}001$).

Отримані дані свідчать, що більшість курсантів з високим та середнім рівнем готовності до інноваційної діяльності здатні використовувати потенційні можливості співволодіння ситуацією, в той час як курсанти з низьким рівнем готовності до інноваційної діяльності взаємовідносини з оточуючими будують на принципах «ти мені – я тобі», передбачають лише один результат подій, поведінки оточуючих, тобто їм властива ригідність як на рівні установки (готовність діяти), так на рівні прогнозування наслідків цих дій.

Для всіх груп курсантів незалежно від рівня готовності до інноваційної діяльності більшою мірою характерна просторова антиципаційна спроможність (76,5%, 75% та 71,4% відповідно). Моторна незручність реєструється значно рідше і складає 23,5%, 25% та 28,6%. Вірогідних відмінностей між групами не виявлено.

Таким чином, для всіх курсантів типовою є висока здатність передбачати рух предметів у просторі, координувати власні рухи, проявляючи моторну вправність. Їм властиво уникати помилки як в «орієнтуванні на місцевості», так і в орієнтуванні у собі.

Хроноритмологічна антиципаційна спроможність у курсантів першої групи зустрічається частіше, ніж в другій та третій групах респондентів (78,4%; 53,1% та 52,4%;у всіх випадках $p \leq 0,05$). Тобто курсантам, які мають високий рівень готовності до інноваційної діяльності властива здібність більш правильно прогнозувати і точно розподіляти час.

Для більшості курсантів другої та третьої групи характерна наявність хроноритмологічної антиципаційної неспроможності, що не властиво досліджуваним першої групи (46,9%; 47,6%, та 21,6%; у всіх випадках $p \leq 0,01$). Тобто, для курсантів, які мають середній та низький рівні готовності до інноваційної діяльності, типовим є не пунктуальність, неможливість ефективно розраховувати і планувати час. Оцінка часу будується у них на емоційно-суб'єктивній основі – час то тече надмірно швидко, то тягнеться катастрофічно повільно.

Як видно з таблиці, у курсантів з високим рівнем готовності до інноваційної діяльності, загальна антиципаційна спроможність зустрічається частіше (78,4%), ніж антиципаційна неспроможність (21,6%). Причому в першій групі антиципаційна спроможність реєструється частіше, ніж в двох інших групах досліджуваних (78,4%, 60,4% та 46,1%, $p_{1,2}<0,05$; $p_{1,3}\leq 0,01$). У курсантів, які мають середній та низький рівень готовності до інноваційної діяльності, частіше реєструється антиципаційна неспроможність, ніж в першій групі досліджуваних (39,6%; 53,9% та 21,6%, $p \leq 0,01$).

Таким чином, високий рівень антиципаційної спроможності більш притаманний курсантам з високим рівнем готовності до інноваційної діяльності, а низький – курсантам, які менше проявляють орієнтацію на інноваційну діяльність.

Результати, отримані при визначені кореляції між рівнем готовності до інноваційної діяльності та складовими антиципаційної спроможності у курсантів говорять про позитивний зв'язок тільки з особистісно-ситуаційною складовою ($r=0,48$; $p\leq0,01$); з іншими складовими кореляційного зв'язку не зареєстровано. Це вказує на те, що для високого рівня готовності до інноваційної діяльності більш характерним є нормоваріантний тип антиципаційної спроможності, тобто зі зростанням здатності вірно прогнозувати події, поведінкові реакції інших людей, а також власних вчинків зростає й рівень орієнтації на інноваційну діяльність.

Виявлено також кореляційний зв'язок між рівнем готовності до інноваційної діяльності та загальним рівнем прогностичної компетентності ($r=0,49$; $p\leq0,01$). Тобто можна стверджувати, що чим вище загальний рівень антиципаційної спроможності у курсантів, тим вище рівень готовності до інноваційної діяльності.

В цілому отримані результати дослідження свідчать про вплив прогностичної компетентності на готовність до інноваційної діяльності. Тому необхідно розробити певні рекомендації щодорозвитку поліваріантного типу імовірнісного прогнозування у курсантів та здібностей точно і правильно розуміти дії і наміри оточуючих людей, передбачати їх вчинки, планувати та прогнозувати власну діяльність тарозвивати здатність висувати альтернативні версії розвитку можливих подій. Тому необхідно спрямовувати виховну та корекційну роботу на розвиток інноваційного потенціалу особистості, який є найбільш вираженою ознакою психологічної готовності учасників освітнього процесу в інноваційній діяльності.

У завершальній частині цього підрозділу слід звернути увагу на ще один чинник формування особистості поліцейського у його професійній діяльності. Йдеться про *копінг-поведінку* або *копінг-стратегії*.

У сучасних умовах адаптивні ресурси особистості відіграють все більшу роль в системі її професійних якостей і здібностей. Як справедливо відмічається в літературі, «сьогодні особливо затребуваними стають такі якості особистості, як комунікативна та професійна компетентність, емоційна і поведінкова гнучкість, стресостійкість і адаптаційний потенціал, готовність мобільно і оперативно вбудовуватися в систему нових соціальних зв'язків і соціокультурних відносин» [15, с. 151-157].

Сучасна людина щодня стикається з цілою низкою стресогенних ситуацій, в зв'язку з чим зростає навантаження на механізми, що дозволяють вирішувати проблемні ситуації, передбачати їх виникнення і знімати психічне напруження, що виникає в результаті впливу різних стресорів. У сучасному світі професійна діяльність співробітників правоохоронних органів протікає в екстремальних умовах і зазнає впливу різних стрес-факторів. Діяльність працівників поліції здійснюється в умовах підвищеної небезпеки і характеризується негативним впливом на них цілої низки несприятливих, дискомфортних і загрозливих факторів, які, за певних обставин, провокують не тільки розвиток нервово-психічних розладів, але і спричиняють загрозу життю [467, с. 94].

Ефективність службової діяльності досягається не тільки професійними знаннями, вміннями, навичками, а й особливістю копінг-поведінки в екстремальних і особливих умовах [472, с. 188-197].

Проблема психологічної адаптації працівників поліції до стресу посідає одне з провідних місць у сфері наукових розвідок, оскільки від ефективності її розв'язання безпосередньо залежить ефективність діяльності правоохоронців. Оцінка і формування конструктивної копінг-поведінки відносяться до числа пріоритетних завдань психологічного супроводу правоохоронної діяльності [121, с. 131].

Проблема подолання особистістю важких життєвих ситуацій виникла в психології у XX ст. У зарубіжній психології вивченням різних аспектів копінг-поведінки займалися Н. Хаан, Р. Лазарус і С. Фолкман, Р. Моуз та інші. Так, Н. Хаан трактує її як специфічний его-механізм, до якого людина вдається з

метою позбавлення від внутрішньої напруги. Р. Моуз, визначає «coping» в термінах рис особистості – як відносно постійну схильність відповідати на стресові події певним чином. Р. Лазарус і С. Фолкман вважають, що «coping» повинен розумітися як динамічний процес, специфіка якого визначається не тільки ситуацією, але і стадією розвитку конфлікту, зіткнення суб'єкта із зовнішнім світом [445, с. 11-15].

У вітчизняній психології поняття «копінг-поведінка» розглядали такі учені як Л. Анциферова, В. Бодров, Р. Грановська, А. Лібін, А. Лібіна, С. Нартова-Бочавер, І. Нікольська Н. Водопьянова та інші [75].

Проблема стресу та копінг-поведінки у професійній діяльності співробітників правоохоронних органів досить добре висвітлена в сучасній літературі (А. Шихова, Є. Пономаренко, В. Солдатов, І. Лєбєдєв, М. Калашникова, В. Рыбников, Л. Вассерман, П. Кога, Є. Молчанова та ін.). Зараз в Україні проблеми копінг-поведінки у професійній діяльності досліджують О. Склень, О. Самара, З. Сивогракова, М. Кожанова, Я. Плужник, І. Корнієнко, Л. Колесніченко, А. Якимчук, Г. Чухраєва, В. Доценко, М. Дідух, А. Колчигіна, А. Левенець та інші.

У літературі, присвяченій психологічним факторам, які впливають на ефективність подолання стресу, найчастіше розглядаються специфічні когнітивні тенденції, що визначають особливості сприйняття, інтерпретації, оцінки стресової ситуації і відповідно вибір стратегії поведінки. Відповідно найчастіше аналізуються психологічні конструкти, описані в рамках різних шкіл когнітивно-поведінкового напрямку. Це є цілком обґрунтованим, зважаючи на те значення, яке має суб'єктивна модель стресовій ситуації в процесі психічної адаптації. Фактично мова йде про здатність і готовність особистості до адекватної оцінки проблемних (стресових) ситуацій і конструктивного реагування на них, що позначається деякими авторами поняттям допінг-компетентності [1, с. 93].

В даний час єдиного уявлення про зміст цього поняття немає. У літературі зустрічаються як широкі, так і вузькі його трактування, які можна систематизувати наступним чином:

– копінг-компетентність як синонім стресостійкості;

– копінг-компетентність як специфічна характеристика, що відображає вміння точно відображати істотні ознаки проблемної ситуації і вибирати адекватний спосіб поведінки [428, с. 74].

Більшість класифікацій копінг-стратегій зводиться в основному до диференціації активних зусиль особистості, сфокусованих на проблемі та її вирішенні, і прагненні переформулювати або когнітивно переосмислити проблему так, щоб вона стала психологічно прийнятною та безпечною [15, с. 153].

У зв'язку з цим актуальності набуває проблема вибору індивідом стратегій взаємодії з постійним оновленням навколишньої дійсності з урахуванням соціально-психологічних характеристик особистості.

Останніми роками психологи все більшу увагу приділяють науковому дослідженню стресових, психотравмуючих ситуацій. При цьому особливо актуальним напрямом продовжує залишатись визначення ролі таких ситуацій у виникненні різноманітних психологічних порушень і відхилень, а також у формуванні та розвитку невротичних і психосоматичних розладів.

У даному аспекті варто бодай коротко охарактеризувати популярну останнім часом антиципаційну концепцію неврозогенеза, автором якої є В. Менделевич [256, с. 108]. В результаті проведеного дослідження, він дійшов висновку, що невротичні розлади особи формуються під впливом та у нерозривному зв'язку з антиципаційними процесами, які протікають як на психологічному, так і на психофізіологічному рівнях. Виникнення неврозу, на його думку, є результатом «нездатності особистості передбачати хід подій і власну поведінку під впливом фруструючих ситуацій, що обумовлено антиципаційною неспроможністю. Потрапляючи в непрогнозовану, несприятливу і витиснену у зв'язку з цим з «ситуаційного сценарію» життєву колізію, людина опиняється в цейтноті для застосування копінг-поведінки. І навіть якщо система психологічної компенсації у неї функціонувала нормально, то в умовах розбіжності прогнозу і при крайній вираженості емоційних переживань (образи, розчарування, здивування), пов'язаних з цією прогностичної помилкою, людина

може не використовувати потенційні можливості до опанування ситуації, і у неї розвивається невроз» [3; 4, с. 88].

Той факт, що психологічні якості особистості, а також характерні риси психотравмуючих ситуацій відіграють ключове значення під час зародження і протікання невротичних і психосоматичних розладів відмічають також й інші науковці. При цьому одні науковці основну увагу акцентують на антиципуючому опануванні та його вирішальній ролі у формуванні прогнозу виникнення і розвитку психотравмуючої ситуації, у формуванні психологічної готовності до дій в такій ситуації, а також у пошуку та виборі найбільш ефективних шляхів її уникнення [28, с. 318].

Інші, зосереджують свою увагу на когнітивних і поведінкових зусиллях, спрямованих на адаптацію до стресової ситуації, на прогнозуванні потенційної стресової ситуації і способів її подолання, а також на способах зняття психічного напруження, яке виникає в результаті впливу стресора. Перераховані вище елементи, на думку І. Р. Абітова, і є «подоланням стресу» [4, с. 86-96].

До-речі, автор розробив та обґрунтував досить цікаву структурну модель подолання стресу, до якої включив три основні елементи: 1) механізми психологічного захисту; 2) копінг-стратегії, під якими пропонується розуміти діяльність особи з підтримання або збереження балансу між вимогами середовища і ресурсами, що задовольняють ці вимоги; 3) антиципаційна спроможність, під якою пропонується розуміти здатність передбачати стресові ситуації в майбутньому і прогнозувати способи реагування в цих ситуаціях [4, с. 86-96]. І якщо розуміння перших двох елементів не викликає особливих труднощів, то на антипаційній спроможності І. Р. Абітов зупиняється більш детально. В аспекті нашого дослідження досить цікавою є запропонована ним структура антиципаційної спроможності. На його думку, в її межах доцільно розрізняти три основні елементи: 1) особистісно-ситуативний, що відображає здатність прогнозувати конфліктні ситуації і негативні реакції оточуючих на поведінку, а також діяти у відповідності зі зробленим прогнозом; 2) просторовий, що відображає здатність точно координувати свої рухи і прогнозувати їх

результат; 3) часовий, що відображає здатність прогнозувати і планувати свої дії в часі [4, с. 91].

Таким чином, правильний вибір стратегії подолання травмуючої події неможливий без когнітивного оцінювання важкої ситуації, що припускає передбачення можливого результату [498, с. 295-298].

У дослідженні особливостей копінг-поведінки брали участь курсанти Харківського національного університету внутрішніх справ у кількості 75 осіб. Для вирішення поставлених в дослідженні завдань використовувалися наступні методики: методика «Копінг-механізмів» Е. Хайма; методика стратегії подолання стресових ситуацій (SACS) російськомовна версія Н. Водоп'янової, О. Старченкової [75, с. 219].

За допомогою методики SACS були досліджені особливості тих моделей копінг-поведінки, яким віддається перевага в складних стресогених ситуаціях курсантами. Результати наведені у Додаток Б, табл. 6.

Порівняльний аналіз стратегій подолання стресових ситуацій в групах досліджуваних показав, що курсантам з високим рівнем антиципаційної спроможності достовірно більше властиві такі стратегії як асертивні дії (3,65±0,75; 2,13±0,11; $p \leq 0,05$), соціальний контакт (3,52±0,97; 1,53±0,21; $p \leq 0,05$), ніж в групі курсантів з низьким рівнем антиципаційної спроможності, яким в свою чергу достовірно більше притаманні непрямі дії (3,99±0,98; 1,42±0,64; $p \leq 0,05$) та асоціальні дії (3,83±0,73; 2,07±0,33; $p \leq 0,05$).

Таким чином, курсантам з високим рівнем антиципаційної спроможності властиво у складних життєвих ситуаціях діяти самостійно, вони спокійно можуть захистити себе від несправедливих дій з боку інших, також їм властиво об'єднуватися з іншими людьми для вирішення проблеми, знаходячись в складній ситуації, вони роздумують про те, як би поступили в цій ситуації інші люди.

В свою чергу курсанти з низьким рівнем антиципаційної спроможності намагаються тримати все під контролем, не показуючи це іншим, маніпулюють іншими людьми для досягнення своїх цілей, також їм часто доводиться підігравати іншим, використовуючи хитрість, а також вони вважають, що корисно

демонструвати свою владу і перевагу для зміцнення власного авторитету та вигідно ставити іншу людину в залежне положення. Також їм властиво іноді в складних ситуаціях діяти не напряму, цинічно, маніпулювати іншими людьми та демонструвати власну силу та авторитет.

В цілому курсанти першої групи використовують активні копінг-стратегії (асертивні дії та пошук соціального контакту), а курсанти другої групи – пасивні стратегії подолання (непрямі дії та асоціальні дії).

Можливо саме використання неконструктивних стратегій поведінки курсантами з низьким рівнем антиципаційної спроможності, виступає як ризик розвитку синдрому вигорання та може свідчити про наявність компенсаторних механізмів подолання внутрішнього дискомфорту або психологічних комплексів невпевненості в собі та негативізму по відношенню до оточуючих.

Далі за допомогою методики Е. Хайма «копінг-механізми» нами були визначені стилі опанування стресом курсантами з різним рівнем прогностичної компетенції. Стратегії опанування стресом можуть бути: продуктивними, відносно продуктивними і непродуктивними. Аналіз когнітивних, емоційних та поведінкових копінг-стратегій в групах досліджуваних наведено в Додатку Б, табл. 7.

Як видно з наведених, у курсантів з високим рівнем антиципаційної спроможності відсоткова перевага використання продуктивних когнітивних копінг-стратегій (62,5%), при незначному використанні відносно продуктивних та непродуктивних копінг-стратегій (20,8% та 16,7%). Тобто вони в ситуаціях стресу використовують продуктивні когнітивні копінг-стратегії: «проблемний аналіз», «збереження апломби» та «установка власної цінності». У стресовій ситуації досліджувані даної групи прагнуть проаналізувати, що трапилося, все зважити і пояснитисобі, вони не втрачають самовладання та контролю в складні ситуації, а також кажуть собі: «в даний момент я не можу справитися з цими труднощами, але з часом справляються з ними та зі складнішими». А курсантам з низьким рівнем антиципаційної спроможності частіше за все властиві непродуктивні

копінг-стратегії (55,6%), при незначній кількості продуктивних та відносно продуктивних копінгів.

Тобто справитися із стресом їм допомагає когнітивна непродуктивна стратегія – «ігнорування», це означає, що в стресовій ситуації вони прагнуть не звертати уваги на проблему, а зайнятися чимось важливішим, а також «дисиміляція» («цене суттєві труднощі, не все так погано, загалом все добре»). У не дуже значущих ситуаціях або при невеликому стресі вони використовують більш продуктивні стратегії.

Порівняльний аналіз свідчить про те, що продуктивні когнітивні копінг-стратегії вірогідно частіше використовують курсанти першої групи, ніж досліджувані другої (62,5%, 22,2%, $p \leq 0,001$). І навпаки, у курсантів з низьким рівнем антиципаційної спроможності вірогідно частіше зустрічаються непродуктивні когнітивні копінг-стратегії при порівнянні з першою групою (55,6%; 16,7%, $p \leq 0,001$). Стосовно таких когнітивних копінг-стратегій як відносно продуктивні достовірних відмінностей не реєструється.

Також з даних видно, що у курсантів з високим рівнем антиципаційної спроможності найчастіше зустрічаються відносно продуктивні поведінкові копінг-стратегії (45,8%), при мінімальній кількості відносно продуктивних та непродуктивних копінг-стратегій. Тобто вони використовують наступні види конструктивних стратегій: «альтруїзм» (допомагають людям та забувають про власні складні ситуації), «співпрацю» (намагаються використовувати співпрацю зі значимими для них людьми, щоб подолати труднощі). В свою чергу курсанти з низьким рівнем прогностичної компетенції на рівні достовірних відмінностей (44,5%, 25% $p \leq 0,05$) використовують відносно конструктивні копінг-стратегії: «компенсацію» (прагнуть відвернутися і розслабитися за допомогою алкоголю, заспокійливих засобів, смачної їжі і т. п.), «конструктивну активність» та «відвернення» (займаються улюбленою справою, щоб забути про проблеми).

Також було зроблено аналіз продуктивності та непродуктивності емоційних копінг-механізмів. Як бачимо з результатів наведених в таблиці, в групі курсантів з високим рівнем прогностичної компетенції перевага віддається продуктивним

емоційним копінг-механізмам (60,4%). Тобто їм властиво використовувати в ситуаціях опанування стресом копінг-стратегію «оптимізм», вони упевнені в тому, що є вихід з важкої ситуації, та «протест». Щодо використання відносно продуктивних копінг-стратегій в стресовій ситуації 16,7% використовують «пасивну кооперацію» (вони довіряють подолати свої труднощі іншим людям, які згодні це робити). Непродуктивні копінг-стратегії зареєстровані у 22,9% досліджуваних – це «придушення емоцій» та «покірність».

А курсантам з низьким рівнем прогностичної компетенції властиві непродуктивні емоційні копінг-механізми– 59,3%. Це такі стратегії як «придушення емоцій» та «самозвинувачення» (я винний та отримаю по заслугам). Відносно продуктивні емоційні копінг-стратегії обирають 18,5% досліджуваних; це стратегії «пасивна кооперація» та продуктивні емоційні копінг-стратегії, такі як «протест» та «оптимізм»(22,2%).

Порівняльний аналіз свідчить про те, що досліджувані другої групи вірогідно частіше обирають непродуктивні копінг-стратегії в емоційній сфері, ніж досліджувані першої групи (59,3%, 22,9%, $p \leq 0,001$). Та навпаки у курсантів з високим рівнем прогностичної компетентності вірогідно частіше реєструються продуктивні емоційні копінг-стратегії, ніж у досліджуваних другої групи (60,4%, 22,2%, $p \leq 0,001$). Стосовно відносно продуктивних емоційних копінг-стратегій вірогідних відмінностей між групами виявлено не було.

Таким чином, аналіз отриманих даних відносно продуктивних та непродуктивних копінг-стратегій у ситуаціях опанування стресу дають підстави для висновку, що курсанти з високим рівнем антиципаційної спроможності в ситуації стресу найчастіше використовують продуктивні копінг-стратегії в когнітивній, емоційній та поведінковій сферах. Непродуктивні когнітивні, емоційні та відносно продуктивні поведінкові копінг-стратегії в стресовій ситуації використовують частіше курсанти з не сформованою антиципаційною спроможністю. Вони найчастіше не усувають стресовий стан, а навпаки сприяють його посиленню.

Отримані дані в ході дослідження свідчать, що курсантам з високим рівнем антиципаційної спроможності властива здатність не залежати від зовнішніх впливів і оцінок, самостійно регулювати власну поведінку і відповідати за нею, а також об'єднуватися з іншими людьми для вирішення проблем. Вони прагнуть до соціальних контактів, проявляють інтерес до почуттів оточуючих, їхніх потреб, бажань. Курсантам з низьким рівнем антиципаційної спроможності притаманні непрямі та асоціальні дії, які проявляються в демонстрації своєї влади та бажанні вигідно ставити іншу людину в залежне положення. Також їм властиво іноді в складних ситуаціях діяти не напряму, цинічно, маніпулювати іншими людьми. В цілому курсантам з високим рівнем антиципаційної спроможності властиві адаптивні стратегії опанування: активні (асертивні дії) та просоціальні (соціальний контакт), які спрямовані на вирішення проблемної або стресової ситуації або на отримання соціальної підтримки від середовища. А курсантам з низьким рівнем прогностичної компетенції притаманні дезадаптивні копінг-стратегії: непрямі (маніпулятивні дії) та асоціальні, які характеризуються соціальною несмілістю (невпевненістю) і в той же час невпевненістю в собі і негативізмом по відношенню до оточуючих [472, с. 188-197].

Відносно специфіки копінг-механізмів були отримані наступні дані: курсанти з високим рівнем антиципаційної спроможності в ситуації стресу найчастіше використовують продуктивні копінг-стратегії в когнітивній («проблемний аналіз», «збереження апломби» та «установка власної цінності»), емоційній («оптимізм», «протест») та поведінковій («альтруїзм», «співпраця») сферах. Непродуктивні когнітивні («ігнорування», «дисиміляція»), емоційні («придушення емоцій», «самозвинувачення») та відносно продуктивні поведінкові(«компенсацію», «конструктивну активність», «відвернення») копінг-стратегії в стресовій ситуації використовують частіше курсанти з низьким рівнем антиципаційної спроможності.

В цілому копінг-стратегії поведінки можуть сприяти або перешкоджати успішності подолання стресів, а також впливати на збереження здоров'я суб'єкта. Можливо припустити, що високий рівень антиципаційної спроможності свідчить

про наявність копінг-ресурсів, які проявляються у визнанні суб'єктом своєї ролі у виникненні проблеми і відповідальності за її вирішення, здатності ефективно справлятися зі стресовими ситуаціями, сприяючи збереженню як психічного, так і фізичного здоров'я. Це може сприяти розробці психотехнологій, які дозволять розвинути адекватні проблемній ситуації копінг-стратегії поведінки, через розуміння та визначення потенційного стресору та створенням резерву особистісних і середовищних ресурсів, необхідних для успішності копінг-поведінки, особистісного зростання, благополуччя і досягнення поставлених позитивних цілей [472, с. 188-197].

2.3 Соціальний інтелект, спостережливість та надійність у поліцейських

Обсяг завдань, які сьогодні покладені на Національну поліцію України, невпинно зростає. Це суттєво відображається на вимогах до кандидата на службу в поліцію [476, с. 52-55]. Крім того, зростають соціальні вимоги до якості виконуваної поліцейськими професійної діяльності, що, у свою чергу, вимагає якісних змін у процесі підготовки працівників поліції, зокрема розширення кола необхідних поліцейським професійних компетенцій. Враховуючи, що професійна діяльність поліцейського здійснюється в тісній співпраці та взаємодії з населенням, територіальними громадами та громадськими об'єднаннями, особливого значення набуває формування комунікативних навичок у поліцейських у процесі фахової підготовки. Рівень довіри населення до поліції є основним критерієм оцінки ефективності діяльності органів і підрозділів поліції, тому вміння спілкуватися і вирішувати проблеми в ході спілкування відіграють провідну роль в оцінці результатів службової діяльності.

Професійне спілкування поліцейського є показником інтелектуального рівня фахівця, що відображається на вмінні спілкуватися в агресивному та неагресивному середовищі [207, с. 48]. Велика кількість дослідників наголошують

на тому, що професійне спілкування передбачає володіння поліцейськими певним психологічним інструментарієм, що забезпечує його професійну успішність [605].

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. Стосовно професійного спілкування поліцейського можна сказати, що воно відбувається як контакт: ситуаційно-діловий, юридичний, статусно-рольовий, пізнавально-оцінювальний, міжособистий та інформаційний [291, с. 31].

І. Семчук та Ю. Слободчикова вважають, що «у психологічній науці і практиці роль комунікативної компетенції можна визначити як вузлову системоутворюючу категорію, так як з її допомогою можна пояснити ряд феноменів взаємодії в процесі професійної діяльності між людьми». Вчені зазначають, що від «комунікативної компетентності працівника поліції, його потреб і специфіки мотивації в професійному спілкуванні залежить характер його комунікативної активності і комунікативні цінності, які він визнає» [381, с. 251].

Аналіз літератури свідчить, що комунікація в професійній діяльності працівника поліції відіграє важливу роль та пов’язана з безпосередньою взаємодією між людьми. І від того, на якому рівні дана взаємодія буде відбуватися, залежить формування і становлення працівника поліції, здатного виконувати поставлені перед правоохоронцями завдання на високому професійному рівні.

Для формування компетентних поліцейських кадрів необхідна наявність налагодженої системи навчання і професійної підготовки працівників, що в свою чергу потребує впровадження інтерактивних методів і ефективних засобів оволодіння професійними компетенціями. Саме *соціальний інтелект* забезпечує здатність до соціального прогнозування та виступає ресурсом підвищення рівню професійної комунікації працівників поліції.

Соціальний інтелект виступає інтелектуальною інтегральною здатністю особистості, яка визначає успішність спілкування та адаптації в суспільстві, надає можливість передбачити поведінку людей в різних життєвих ситуаціях, допомагає визначати наміри, емоційні стани людини і її почуття за невербальними і вербальним ознаками [300, с. 87].

Соціальний інтелект особистості відіграє важливу роль у професійній діяльності сучасного поліцейського: у процесах вдосконалення професійних компетенцій, у взаєминах з колегами по роботі і з населенням, у вмінні правильно розуміти і оцінювати дії людини в різних ситуаціях, спілкуватися з людьми і надавати їм юридичну та іншу допомогу.

У досліджені особливостей соціального інтелекту в контексті комунікативної компетентності взяли участь 132 слухачі курсів первинної професійної підготовки поліцейських Інституту післядипломної освіти Харківського національного університету внутрішніх справ. В ході проведення дослідження за допомогою опитувальника «Загальна комунікативна толерантність» (В. Бойко) всі випробувані були розподілені на дві групи за рівнем комунікативної толерантності: перша група (високий рівень – 45 балів і нижче) – 81 особа; друга група (низький рівень –від 90 балів)– 51 особа.

З метою діагностики толерантних та інтолерантних установок особистості поліцейського, які можуть проявлятися у процесі їх професійного спілкування, нами було використано методику діагностики «Загальна комунікативна толерантність». Дана методика включає 45 тверджень, відповідь на які оцінюється за 4-х бальною шкалою. Завдяки використанню даної методики, нами було з’ясовано поширеність 4 основних типів комунікативної толерантності, або інтолерантності поліцейського у спілкуванні: ситуативну, типологічну, професійну і загальну.

Як зазначається в літературі, рівень ситуативної толерантності визначається ставленням людини до конкретного партнера по спілкуванню (дружини, колеги, випадкового знайомого), типологічної – ставленням до групи людей (представників будь-якої національності, професії тощо). Професійна

комунікативна толерантність проявляється в робочій обстановці, у взаємодії з тими людьми, з якими доводиться мати справу за родом діяльності (громадянами, злочинцями, потерпілими). Загальна комунікативна толерантність обумовлена життєвим досвідом, властивостями характеру, моральними принципами і значною мірою зумовлює інші форми комунікативної толерантності [260].

Ще однією особистісною характеристикою, яка служить перешкодою для успішної взаємодії особистості з оточуючими, є нетерпимість, інтолерантність до соціуму. З даного приводу А. В. Сорока досить влучно відмічає, що коли людина не розуміє і не сприймає право інших людей на індивідуальність, коли особистість вважає себе еталоном при оцінці поведінки та способу думок інших, прагне «підігнати» партнера під себе і не бажає пристосовуватися ні під кого іншого, не вміє прощати помилки, незручності, ненавмисно завдані неприємності, тоді така людина буде відчувати себе вправі заподіювати іншим людям біль і неприємності, а сама не буде відчувати почуття провини за використання інших у задоволенні своїх потреб – матеріальних, фізичних, моральних. Діагностика та робота з психокорекції інтолерантності як особистісної риси може поліпшити прогноз ресоціалізації та подальшої соціальної адаптації особистості у соціумі [399, с. 487-498].

Тест містить 9 шкал:

1) несприйняття або нерозуміння індивідуальності іншої людини;

2) використання себе як еталона при оцінці поведінки та способу думок інших людей;

3) категоричність чи консерватизм в оцінках інших людей;

4) невміння приховувати або згладжувати неприємні відчуття при зіткненні з некомунікабельними якостями партнерів;

5) прагнення переробити, перевиховати партнерів;

6) прагнення підігнати партнера під себе, зробити його «зручним»;

7) невміння прощати іншим помилки, ніяковість, ненавмисно завдані вам неприємності;

8) нетерпимість до фізичного або психічного дискомфорту, створюваному іншими людьми;

9) невміння пристосовуватися до характеру, звичок і бажань інших.

Щодо обробки отриманих результатів, то пропонується застосовувати наступну методику: по кожній із 9 шкал підраховується загальна сума балів. Максимальна сума балів по кожній шкалі – 15, загальна за усіма шкалами – 135. Чим вище кількість набраних досліджуваним балів, тим вище ступінь його нетерпимості до оточуючих. Таким чином, 45 балів і нижче – високий рівень толерантності, від 46 до 90 – середній, більше 90 – високий ступінь нетерпимості до оточуючих. Розгляд відповідей за окремими шкалами дозволяє виявити найбільш характерні аспекти і тенденції прояву комунікативної толерантності та інтолерантності [401].

Відповідно до інтерпретації психологічного змісту виділених автором методики рівнів, досліджуваних першої групи характеризує здатність до толерантного світосприйняття, відсутність схильності до екстремізму, конструктивної поведінки в ситуації професійного конфлікту, вміння досягати взаємного розуміння без насильства, домінування, придушення гідності людей і вживання сили в ситуації зіткнення інтересів; вміння адекватно оцінювати складні професійні ситуації, передбачаючи компромісний вихід з них, на основі дотримання законності і норм права; вміння доцільного і законного застосування влади; вміння регулювати свою поведінку у відповідності із законами та нормами професійної діяльності при морально-ціннісному виборі засобів досягнення професійної мети. Досліджуваним другої групи притаманними є схильність до порушення корпоративних цінностей, неготовність до діалогу, відсутня здатність активно і конструктивно взаємодіяти в професійному середовищі.

З використанням тесту соціального інтелекту, розробленого Дж. Гілфордом (в адаптації О. Михайлової) було проведено дослідження соціального інтелекту у слухачів курсів первинної професійної підготовки з різним рівнем комунікативної толерантності. Даний тест включає 4 блоки питань (в основі перших трьох лежить невербальний стимульний матеріал, в основі останнього – вербальний), які

дозволяють визначити такі здатності соціального інтелекту, як пізнання класів, систем, перетворень і результатів поведінки.

Для обробки результатів використовується бланк відповідей, ключ до обробки і нормативні таблиці для визначення стандартних значень. Бланки відповідей обробляються за допомогою спеціальних ключів. Результати підраховуються по кожному субтесту окремо і по всьому тесту в цілому. Результати за окремими субтестами відображають рівень розвитку однієї (або декількох) здібностей фактора пізнання поведінки.

Результат по тесту в цілому називається композитною оцінкою і відображає загальний рівень розвитку соціального інтелекту. Після завершення процедури обробки результатів отримуємо стандартні бали за кожним субтестом, що відображають рівень розвитку відповідних здібностей до пізнання поведінки. При цьому загальний зміст стандартних балів можна визначити наступним чином:

1 бал – низькі здібності до пізнання поведінки;

2 бали – здатності до пізнання поведінки нижче середнього (середньослабкі);

3 бали – середні здібності до пізнання поведінки (середньовибіркова норма);

4 бали – здатності до пізнання поведінки вище середнього (середньосильні);

5 балів – високі здібності до пізнання поведінки.

Для математико-статистичної обробки результатів був застосований коефіцієнт рангової кореляції Спірмена та t-критерій Стьюдента для парних порівнянь середніх величин. Результати дослідження показників соціального інтелекту у слухачів курсів первинної професійного підготовки поліцейських з різним рівнем комунікативної толерантності надано у Додатку Б, табл. 8.

З таблиці зрозуміло, що у групі слухачів з високим рівнем комунікативної толерантності за показником Субтеста № 1 «Історії із завершенням», порівняно зі слухачами з низьким рівнем комунікативної толерантності, вірогідно більшою є здатність передбачати наслідки поведінки в ситуації невизначеності як в даний час, так і в майбутньому ($7,93 \pm 0,83$ проти $6,71 \pm 0,29$), $p \leq 0,05$. Тобто слухачі з високим рівнем комунікативної толерантності виявляються здатними швидко

передбачати подальші вчинки людей на основі аналізу реальних ситуацій спілкування (сімейного, професійного, дружнього), а також передбачати події, ґрунтуючись на розумінні почуттів, думок та намірів учасників комунікації.

Але варто зазначити, що їх прогнози можуть виявитися помилковими, якщо вони будуть мати справу з людьми непередбачуваними та емоційно нестабільними. Тобто, для першої групи характерним є вміння чітко вибудовувати стратегію своєї поведінки для досягнення поставленої мети, на відміну від другої групи, якій складніше зрозуміти мотиви людей, передбачити їх подальшу поведінку та емоційні реакції, що для роботи поліцейського є не лише некомпетентністю, а й навіть може становити небезпеку для нього. Отримані дані показали, що для першої групи характерним є сприйняття свого співрозмовника ще і на інтуїтивному рівні, вони впевненіше себе почувають в різних складних ситуаціях у порівнянні з представниками другої групи.

Показник за субтестом № 2 «Групи експресії» є вірогідно вищим у слухачів з високим рівнем комунікативної толерантності ($7{,}15 \pm 0{,}27$) порівняно з результатами слухачів з низьким рівнем комунікативної толерантності ($6{,}24 \pm 0{,}31$), $p \leq 0{,}05$. Даний поведінковий показник пізнання вказує на те, що у поліцейських першої групи спостерігається здатність до логічного узагальнення ситуації спілкування в умовах неоднозначності та вміння виділяти основні ознаки в різних невербальних реакціях людини.

За результатами субтеста № 3 «Вербальна експресія» не було виявлено статистично значимих відмінностей даного показника у досліджуваних групах, що свідчить про те, що представникам обох груп притаманною є властивість розуміти вербальні реакції партнерів по спілкуванню. Слухачі першої та другої груп можуть приймати одні й ті ж вербальні повідомлення, не в залежності від характеру взаємовідносин людей і контексту ситуації спілкування. Також, вони мають високу чутливість до характеру і відтінків людських взаємин, що допомагає їм швидко і правильно розуміти те, що люди говорять один одному (мовну експресію) в контексті неоднозначної ситуації. Досліджувані здатні знаходити відповідний тон спілкування з різними типами співрозмовників в

різних ситуаціях невизначеності і мають великий репертуар рольової поведінки (тобто вони виявляють рольову пластичність) [29].

В групі слухачів з високим рівнем комунікативної толерантності порівняно зі слухачами з низьким її рівнем, виявлено вірогідно вищі показники за субтестом № 4 «Історії з доповненням», за якою показники склали 4,81 ± 0,48 та 3,18 ± 0,24 відповідно, що свідчить про розвинуту здатність розуміти логіку розвитку ситуацій взаємодії та значення поведінки людей в цих ситуаціях. Як зазначається в літературі, діагностування зазначених відмінностей свідчать про те, що для першої групі притаманна властивість розпізнавати структуру міжособистісних ситуацій в динаміці. Вони вміють аналізувати складні ситуації взаємодії людей, розуміють логіку їх розвитку, відчувають зміну сенсу ситуації при включенні в комунікацію між різними сторонами. Шляхом логічних умовиводів вони можуть добудовувати невідомі, відсутні ланки в ланцюзі цих взаємодій, передбачати, як людина поведе себе надалі, відшукувати причини певної поведінки [29], що є необхідними компетенціями в професійній діяльності поліцейського. Щодо другої групи, то вони відчувають труднощі в аналізі ситуацій міжособистісної взаємодії і, як наслідок, погано адаптуються до різного роду взаємин між людьми, що є перешкодою під час виконанням службових обов’язків.

Е. Торндайк вважає, що соціальний інтелект є здатністю розуміти людей і взаємодіяти з ними [608, с. 229]. Певний розвиток соціального інтелекту забезпечує успішну взаємодію між поліцейськими та громадянами через вміння правильно будувати процес комунікації під час виконання службових завдань, що, у свою чергу виявляється можливим за наявності високого рівня розвитку комунікативної толерантності. Період первинної професійної підготовки має стати ключовою ланкою в розвитку комунікативної толерантності майбутнього поліцейського. Здатність особистості розуміти соціальні, культурні, духовні, політичні відмінності людей, з якими доведеться стикатися по роботі забезпечує можливості знаходити мирне вирішення конфліктів, вибудовуючи успішні міжособистісні комунікації.

Комунікативну толерантність визнають провідною характеристикою ставлення особистості до людей, яка відображає ступінь терпимості людиною неприємних або неприйнятних для неї психічних станів, якостей і вчинків партнерів по взаємодії. Комунікативна толерантність передбачає не тільки наявність психологічних знань у поліцейського про специфіку взаємодії з особистістю, наприклад, враховуючи її тип темпераменту чи особливості характеру, а й сформованість певних спеціальних навичок встановлення, підтримки контактів та побудови службової взаємодії, стосунків тощо. Тобто, в діяльності поліцейського в системі «людина-людина», необхідним внутрішнім регулятором спілкування і поведінки виступає комунікативна толерантність, важливість якої вбачають в умінні психологічно грамотно і коректно вибудовувати відносини з людьми, залишаючись при цьому в рамках своєї професійної ролі.

Професійна комунікативну компетентність досить часто визначається науковцями як «складне психологічне утворення, що формується на базі комунікативної компетентності людини в умовах конкретної фахової діяльності, що можна уявити у вигляді системи значимих для працівника відносин, умінь і навичок спілкування» [261]. Беручи за основу таке визначення, Т. Крашеніннікова стверджує, що у повсякденній діяльності працівників поліції присутні різноманітні ситуації конфліктної взаємодії різного рівня, переважно агресивного за своєю формою спілкування (очна ставка, обшук, допит тощо). Дослідниця вважає, що основу фахового спілкування працівника поліції складають саме контакти в агресивному комунікативному середовищі [207, с. 48].

Т. Нікітіна вважає, що комунікативна освіта курсантів відомчих ВНЗ є невід’ємною складовою їхньої професійної підготовки. «Заняття курсантів науково-дослідницькою діяльністю сприяє формуванню особистості курсанта відомчого вищого навчального закладу, який зможе вільно орієнтуватися в міжособистісних відносинах, набуде соціальної самостійності, стане мобільним і кваліфікованим, таким, що вміє приймати складні службові рішення і ефективно

обмінюватися інформацією в різних ситуаціях спілкування в своїй майбутній професійній діяльності» – говорить авторка [275, с. 40].

О. Липіна в своєму дослідженні слухачів-поліцейських, проаналізувала їх мовлення та письмові роботи, та виявила найбільш актуальні проблеми в їхній мові. Авторка говорить, що крім поширених синтаксичних і пунктуаційних помилок очевидні порушення комунікативних якостей мовлення: відсутність логіки викладу; відсутність точності слововживання; порушення лаконічності мови, присутні значні порушення при підготовці службових документів (рапортів, протоколів, доповідних записок) [227, с. 43].

Рівень комунікативної компетенції працівників правоохоронної систем, знаходиться в прямій залежності від їх загального розвитку, культури, широти світогляду, наявності різнобічних знань, сформованості певних моральних принципів [474, с. 16-22]. Як справедливо відмічається в літературі, однією з найважливіших психологічних особливостей комунікації в системі МВС є професійна спрямованість, яка пов’язана з необхідністю встановлення осіб, які вчинили злочини, свідків, потерпілих та інших, тобто існує певна заданість параметрів спілкування. Кожен працівник повинен мати необхідні комунікативні якості, такі як уміння: швидко встановлювати психологічний контакт з незнайомими людьми і вміння їх привернути до себе; слухати інших людей; здійснювати психологічний вплив на людей під час виконання службових завдань; долати психологічні бар’єри в спілкуванні тощо [368].

Підвищення вимог до рівня розвитку комунікативних компетенцій у процесі професійного відбору дозволить певною мірою покращити ефективність виконання службових обов’язків [499, с. 283-286]. Психологічний відбір в поліцію повинен базуватися саме на встановленні пізнавальної здатності, спрямованої на розуміння майбутніми поліцейськими соціальних явищ, що стають дедалі більш різноманітними, а також на ситуаціях міжособистісної взаємодії з населенням. Звертаючи увагу на професійні якості, доцільно перевіряти кандидата на здатність до спілкування не тільки з законослухняними громадянами, а й з особливим контингентом (злочинці, неповнолітні тощо).

Раніше ми вже звертали увагу, що завдання підвищення якості професійної підготовки працівників поліції супроводжується рядом труднощів. В першу чергу йдеться про необхідність забезпечити Національну поліцію працівниками, які здатні виконувати складні службово-оперативні завдання, що перед ними стоять; орієнтуватися у великому потоці інформації; постійно підвищувати власний освітній рівень, мати високий рівень психологічної стійкості й низку інших необхідних професіоналу якостей.

Складність також зумовлена дією низкиінших факторів, серед яких специфіка навчання курсантів і слухачів у мережі освітніх установ системи МВС. Однією з головних проблем підвищення якості підготовки працівників поліції є відсутність єдиного розуміння того, якими психологічно значимими важливими якостями має володіти поліцейський, професіограми і психограми на сьогодні ще на стадії розробки. Звідси витікають проблеми з усвідомленням того, які саме компетенції повинні входити в професійний профіль працівника [494, с. 29-31].

Опису того, яким має бути працівник поліції, присвятили свої дослідження чимало вчених [200]. Варто згадати В. Барка, В. Васильєва, І. Шахріманьян,С. Баркалова, В. Лапчук, С. Філліпченкова, О. Козловську та інші. Аналізуючи їх роботи можна зробити висновок, що працівник повинен бути кваліфікованим фахівцем, що володіє цілим спектром професійно важливих якостей і умінь, серед яких – комунікативна компетентність, готовність протистояти навантаженням, здатність оперативно реагувати на екстремальні ситуації.

Проте, важливо, щоб працівник не тільки володів якостями й уміннями, які б дозволяли йому вибудовувати грамотну і ефективну комунікацію з населенням і учасниками конфліктів, але й специфічними якостями і навичками в когнітивній сфері. Однією з найважливіших якостей в цій сфері є *професійна спостережливість* [514, с. 136-139].

Професійна спостережливість у різних контекстах розуміється по-різному. Перш за все, варто відзначити, що ця якість є значимою для представників усіх професій типу «людина-людина». Тому вона розглядається і в педагогіці, і в

медицині, і в психології. Педагог повинен помічати найменші зміни в стані учня, лікарю необхідно відзначати зміни, що відбуваються з пацієнтом, психолог зобов'язаний чітко реагувати на динаміку взаємин з клієнтом. Не менш важливою є спостережливість для працівника поліції.

Вчені, які вивчали різні аспекти професіоналізму правоохоронців, розглядали спостережливість як його важливу складову. Її вважають здатністю помічати малопомітні деталі, підкреслюють пріоритет спостережливості в ідентифікації необхідної інформації, приділяють велике значення плану спостереження, підкреслюють зв'язок між спостережливістю і успішністю у вирішенні оперативно-службових завдань [422, с. 57]. Особливо цікавим є аналіз спостережливості як професійно-важливої якості працівника поліції в аспекті її структури, коли виділяють три її компоненти: професійну уважність; професійну чутливість; професійну сприйнятливість. Проте єдиного розуміння «спостережливості» як професійно значущої якості працівника поліції немає.

Виділяють кілька підходів до розуміння цього феномену [99, с. 163]. Серед основних із них А. А. Перков називає розгляд спостережливості як загальної пізнавальної здібності, яка забезпечує ефективність в розумінні і осмисленні світу. Як властивість сенсорної організації особистості спостережливість виступає частиною процесу сприйняття. Спостережливість, як здатність в рамках соціальних здібностей, формується при соціалізації особистості і забезпечує зростання соціальної компетентності. Кожен вчений розглядає спостережливість лише в тій частині, в якій вона стосується ракурсу його дослідження [294].

Відсутність єдиного і комплексного розуміння спостережливості щодо діяльності працівника поліції призводить до необхідності запозичувати методи і способи її формування з педагогіки і психології, що не дозволяє врахувати специфіку спостереження працівників поліції за значущими об'єктами.

Спостережливість важлива не тільки як якість, що забезпечує ефективність дій працівника поліції, але і для забезпечення безпеки працівника. Ми провели анкетування працівників патрульної поліції, де, поряд з іншими питаннями, їм пропонувалося вибрати ознаки, за якими вони визначають людину, яка говорить

нещиро (приховує щось, бреше), що викликає у них підозри про її можливу причетність до протиправної діяльності, що може стати загрозою для безпеки в умовах дорожнього руху.

Метою дослідження було з'ясувати, як працівники патрульної поліції викривають ознаки брехні. Поліцейським було запропоновано перелік поведінкових ознак, які в певних ситуаціях можуть вказувати на нетипову поведінку опонента. Поліцейські повинні були обрати ті з них, які явно вказували на брехню. На думку респондентів, на нещирість вказують наступні ознаки:

– протиріччя між наявними у працівника даними і свідченнями громадянина (65%),

– небажання опонента дивитися в очі співрозмовнику (61%),

– часта посмішка, неадекватна ситуації (57%),

– зміна кольору шкірних покривів, поява пітливості та ін. (56%),

– пауза між відповіддю і питанням (51%).

Як видно з відповідей працівників поліції, не всі обрані ними поведінкові ознаки, вказують на брехню. Особливо варто звернути увагу на найчастіше обрану ознаку – невідповідність між словами опонента і наявними даними, яку не завжди можна застосувати до діяльності поліцейських, тому що не завжди вони мають початкову інформацію про порушника, обставини події тощо.

Аналіз отриманих даних привів нас до необхідності з'ясувати, завдяки чому поліцейські обчислюють ознаки щирості або нещирості. Відповіді поліцейських підтвердили нашу гіпотезу про те, то при аналізі поведінки громадян поліцейські керуються спостережливістю (77%), інтуїцією (62%), власним професійним досвідом (51%). І тільки 8% респондентів відзначило, що заняття з психологом сприяли розвитку у них вміння виявляти брехню.

Таким чином, отримані дані показали, що поліцейські не мають доступу до сучасних психологічних технологій, які зорієнтовані на діагностику поведінки громадян і на виявлення ознак брехні. На сучасному етапі розвитку психології такою технологією є *профайлінг*.

Профайлінг – це система запобігання протиправним діям шляхом профілювання, тобто виявлення потенційно небезпечних осіб на основі невербальної й оперативної діагностики; технологія оцінки і прогнозування поведінки людини на основі таких характеристик як: прояви вегетативної нервової системи, емоційні стани, особливості мовлення, невербальні прояви, особливості зовнішності і інші інформативні ознаки [200, с. 72].

Технологія профайлінга була створена як спосіб протистояння терористичним загрозам, які стали справжнім лихом XX століття. З'явившись в рамках системи безпеки аеропортів, профайлінг в наші дні став застосовуватися в багатьох сферах життя суспільства, де важливо оперативно оцінити і спрогнозувати поведінку. Безумовно, діяльність працівників Національної поліції відповідає зазначеним критеріям.

У діяльності працівників поліції часто має місце феномен брехні. Правопорушники брешуть співробітнику, щоб уникнути відповідальності, свідки брешуть, щоб їх не турбували повістками в суд. Таким чином, «брехня» стає поняттям з чітко вираженим негативним змістом.

Говорячи про такий феномен, як брехня, ми повинні вказати, що ця тема є об'ємною і досить неоднозначною. У нашій країні довгий час не було повномасштабних досліджень цього феномена. Ще недавно наявні на цю тему матеріали були, в основному, викладенням праці П. Екмана «Психологія брехні». Цікава робота над темою брехні і способами її викриття сконцентрована в Міжнародній академії дослідження брехні, Міжнародного центру детекції брехні і профайлінгу (ICDS). Цінність цих розробок для правоохоронців є незаперечною, адже їх підхід є практично-орієнтованим [402].

Для визначення брехні ми посилаємося на П. Екмана, який розумів брехню «... як дію, якою одна людина вводить в оману іншу, роблячи це навмисно, без попереднього повідомлення про свої цілі і без чітко вираженої з боку жертви прохання не розкривати правди». Вчений виділяє дві форми брехні: умовчання (приховування правди) і спотворення (повідомлення неправдивої інформації) [533, с. 187].

Діяльність співробітника поліції тісно пов’язана з виявленням ознак брехні і обману. Уміння розуміти значення вербальних ознак, зчитувати невербальні ознаки – важлива навичка для поліцейського. Безумовно, в умовах оперативно-службової діяльності у поліцейського не завжди вистачає часу і здібностей цю роботу здійснювати. Тому в процесі підготовки співробітників важливо розвинути у них уміння за короткий термін здійснювати спостереження за громадянином, аналіз виділених ознак і прогноз його подальшої поведінки.

Технологія профайлінга передбачає не тільки вміння виділити вербальні і невербальні ознаки брехні, а й прогнозувати поведінку людини на основі наявних даних, віднесення опонента до того чи іншого типу особистості. Без розвиненої спостережливості досягти цього неможливо [402, с. 138].

Спостережливість, як здатність помічати певні чинники, які мають відношення до поставленого завдання, передбачає обробку інформації, що надходить, з метою її аналізу та складання прогнозу розвитку ситуації. Навчання профайлінгу дозволяє сформувати когнітивну базу (що включає ознаки брехні, емоційні прояви, психотипи), і вміння отримувати необхідну інформацію.

Таким чином, навчання майбутніх працівників поліції технології профайлінга сприятиме формуванню у них навичок цілеспрямованої спостережливості. Це дозволить поліцейським ефективно виконувати свої професійні обов’язки, а також забезпечити особисту безпеку на підставі прогнозування поведінки партнерів по комунікації. Безумовно, технологія профайлінгу знаходиться в стадії розвитку, і навчання їй вимагає часу і спеціально відведених курсів, тренінгів, але та користь, яку ми отримаємо за результатами, є незрівнянно більшою.

У заключній частині цього підрозділу нам залишилось розглянути останній за переліком, але не за значенням, психологічний чинник формування особистості поліцейського у його професійній діяльності. Йдеться про *надійність* працівника поліції, що розглядається нами як детермінанта його професійності [503, с. 101-104].

Загальний аналіз наукових джерел свідчить про те, що проблема професійної надійності привернула інтерес дослідників порівняно недавно – у середині XX ст. [80, с. 119]. Сьогодні в Україні відбуваються перетворення спрямовані на посилення ефективності правоохоронної та правозастосовної практики. Кризові явища у професійній діяльності персоналу поліції вимагають пошуку нових шляхів забезпечення їх надійності, зокрема засобами професійної освіти в системі МВС України, створення інноваційних та гнучких навчально-виховних технологій, здатних забезпечити формування особистості поліцейського як фахівця найвищого ґатунку.

Сучасний етап в цілому можна охарактеризувати як еволюційний, який, проте, викликає певне занепокоєння. Зокрема, серед студентів та курсантів ЗВО зі специфічними умовами навчання трапляються випадки вчинення злочинів, порушень службової дисципліни, а також надмірне вживання алкоголю, безкультурність, брутальність при взаємодії з одногрупниками чи викладачами. Це вияви не тільки об’єктивно-складного становища в органах правопорядку у цілому, але й прогалини в доборі, психологічному супроводі, професійній підготовці, професійній надійності та вихованні майбутніх працівників. Виникає потреба у формуванні професійної надійності цих працівників, як особистісної характеристики правоохоронця, що складається як із професійних знань та вмінь, так і з їх психологічних характеристик [485, с. 155-158].

Фундамент для наукового аналізу професійної надійності фахівців екстремального профілю були закладені у роботах Д. Александрова, В. Андросюка, Л. Балабанової, О. Бандурки, С. Бочарової, В. Корнещука, О. Корнєва, В. Лефтєрова, В. Медвєдєва, С. Пояркова, В. Рибалки, В. Татенка, О. Тімченка, Г. Юхновця, С. Яковенка та ін. Водночас, не зважаючи на всі здобутки цих науковців, на сьогодні й досі не достатньо дослідженими залишається ціла низка важливих проблем, які прямо або опосередковано торкаються психологічного забезпечення професійної та функціональної надійності поліцейських.

На теперішній час практично відсутні системні напрацювання, присвячені аспектам психологічного забезпечення професійної надійності в контексті сучасної фахової освіти. Крім того, стрімкий розвиток реформаційних процесів обумовлює запізнення наукової рефлексії з цього питання. Тож існує потреба дослідження сучасних психологічних аспектів формування професійної надійності працівників поліції зокрема на етапі фахової підготовки.

Критичний аналіз літератури дозволяє з усією впевненістю стверджувати, що названий напрям забезпечення правоохоронної діяльності розробляється фрагментарно (слідчі працівники – В. Васильєв, офіцери внутрішніх військ МВС – В. Хальзов, інші працівники – С. Безносов, О. Іваніцький, В. Олейников, О. Сапарін тощо). Такий стан справ не дозволяє цілісно представити сутність і зміст професійної надійності працівників правоохоронної сфери. Саме це обумовлює практичну і теоретичну потребу в розробці даної проблеми [375, с. 67].

Професійна діяльність – складне багатогранне утворення, центральним компонентом якого є суб'єкт праці, що забезпечує її активність та концентрує взаємодію всіх інших компонентів. Ефективність професійної діяльності залежить від багатьох параметрів, ключовими з яких виступають якість, продуктивність і надійність.

Р. Макаров визначає поняття професійної надійності як вірогідність того, що співробітник виконуватиме свої професійні функції в оптимальному режимі в заданий час в екстремальних умовах діяльності [226, с. 136].

У загальному розумінні «професійна надійність» є інтегральним психологічним утворенням, що охоплює різні сфери особистісних структур (ціннісно-смислову, мотиваційну, пізнавальну, емоційно-вольову, поведінкову) і забезпечує ефективне виконання професійної діяльності. Вона відображає здатність безпомилково виконувати потрібні функції в певний інтервал часу (якісна характеристика) та ймовірність виконання потрібних функцій протягом певного часу в заданих умовах та із заданою якістю (кількісна характеристика). Досягнення безпомилкового та своєчасного виконання дій і діяльності в цілому є

результатом надійного функціонування організму та психіки людини, а також її професійної підготовки і досвіду.

На думку дослідників, структуру професійної надійності правоохоронця складають певні компоненти: система необхідних знань, умінь та навичок; адекватний тип мотивації професійної діяльності; психологічна готовність до професійної діяльності; стійкість до екстремальних чинників; належний комплекс професійно важливих якостей, зокрема емоційно-вольових [152, с. 56-60].

Вони забезпечують налаштованість працівника поліції на виконання завдання й найбільш ефективний тип поведінки, вільну орієнтацію у професійному полі та гнучку адаптацію до конкретних ситуацій, зокрема екстремального характеру, свідому регуляцію емоційних станів тощо. Тому починати потрібно із вмілого, якісного і розумного підбору кандидатів.

З цією метою науковці радять закладати в основу системи психологічного забезпечення професійного добору такі принципи:

– науковості – полягає у науковому обґрунтуванні застосовуваних форм, методів та засобів;

– комплексності – передбачає взаємозв'язок і взаємодоповнення різних форм та методів роботи, об'єднаних спільною метою;

– юридичної правомірності – має здійснюватися відповідно до положень чинного законодавства та вимог нормативно-правових актів МВС України;

– об'єктивності – вимагає застосування наукових психологічних методик із високим рівнем надійності, відповідної кваліфікації та неупередженості психологів-практиків;

– гуманізму – спрямовується на профілактику, передбачення і запобігання негативним наслідкам дії небезпечних чинників службової діяльності [270].

Професійна надійність потребує цілеспрямованого керованого формування й подальшої координації через психолого-виховний вплив на особистість з метою формування та розвитку відповідних психологічних якостей фахівця-правоохоронця. Вона знаходиться у прямій залежності від якості професійної підготовки та індивідуально-психологічних особливостей особистості працівника

поліції. Остання передбачає створення належної основи для формування професійної надійності [84, с. 177]. Реалізація цього завдання передбачає:

1. Спрямованість освітнього процесу на формування позитивної мотивації до професійної діяльності шляхом оціночного аналізу ситуацій і явищ, звернення до особистісних цінностей та цілепокладань. Така мотивація істотно впливає на особливості професійної самореалізації, тому недооцінка цього компонента у навчально-виховній діяльності ЗВО МВС України, зниження активуючої функції мотивів або їх невідповідність професійній спрямованості здатні призвести до порушення працездатності й до виникнення помилкових дій, неспроможності якісно виконувати професійні обов'язки, незважаючи на отримані знання, уміння та навички.

2. Орієнтацію нормативних дисциплін професійної підготовки на формування професійної надійності майбутніх працівників поліції, оновлення й розширення їх змісту відповідно до сучасних запитів («Юридична психологія», «Вогнева підготовка», «Тактико-спеціальна підготовка» та ін.). У даному випадку при викладанні навчальних дисциплін має бути забезпечено реалізацію принципу системності формування професійної надійності працівників поліції відповідно до трьох рівнів: особистісного (морально-правові та гуманістично орієнтовані цінності, які відповідають етиці обраної професії та передбачають усвідомлення соціальної значущості й особистісної відповідальності за результати правоохоронної діяльності, соціальну, відомчу і групову нормативність поведінки); діяльнісного (безпомилковість і своєчасність виконання правоохоронних функцій у різних режимах та умовах праці шляхом включення до структури особистості поліцейського: професійних і спеціальних знань, умінь та навичок; досвіду реалізації правових норм і забезпечення правопорядку); функціональної надійності (психофізіологічні резерви особистості) [244, с. 132–133].

3. Акцент на використання у навчальному процесі інтерактивних форм, методів та інноваційних засобів, що дозволяють активізувати пізнавальну діяльність шляхом моделювання ситуацій професійної діяльності, які є основою

для формування професійної надійності (лекції-діалоги, рольові ігри, дискусії, аналіз ситуацій, професійно психологічні тренінги тощо). За інтерактивного підходу буде найбільш ефективним формування таких якостей, як уміння вирішувати професійні завдання, уміння працювати у групі, комунікативні здібності, лідерський потенціал, наявні навички та приховані можливості тощо.

У такому форматі навчально-виховної діяльності можливо відстежувати психологічні зміни в особистісних структурах працівника поліції, наприклад, його справжню поведінку, орієнтацію на реалізацію суспільних норм і цінностей, усвідомлену дисциплінованість, безпомилкову діяльність, а також такі якості і риси особистості, які за тестового психо-діагностичного вивчення під час вступу до вишу розпізнати неможливо: якість дій в екстремальних умовах, активність, загальна культура поведінки, продуктивне та своєчасне виконання поставлених завдань, протидія агресивному середовищу, реакція на стрес та загальна психологічна стійкість [94, с. 111].

Отже, сучасний розвиток фахової освіти формує нові запити щодо підготовки працівників поліції на всіх рівнях ступеневої освіти. У контексті нашої проблематики особливо гостро постає потреба в розробленні спеціальної системи формування та корегування професійної надійності правоохоронців, зокрема у навчальних закладах МВС України, визначенні змістових компонентів, показників рівня розвитку та критеріїв оцінки її ефективності, а також прогнозуванні поведінкових реакцій і психічних станів конкретного спеціаліста та особового складу різних підрозділів правоохоронних органів загалом у разі дії в умовах стрес-факторів ризико-небезпечної обстановки.

Показником ступеня професійної надійності практичних працівників повинні виступати *помилкові дії* особового складу практичних підрозділів Національної поліції України та МВС України уцілому в ході виконання задач оперативно-службової та оперативно-бойової діяльності, оскільки ціна помилки професіонала силових структур держави є незмірно вищою, ніж ціна помилки представника будь-якої цивільної професії.

Як справедливо зазначається в літературі, з метою обґрунтування рекомендацій щодо підвищення рівня професійної надійності особового складу підрозділів важливе значення має вивчення і класифікація помилок за ознаками їхнього прояву і внутрішньою структурою діяльності. Систематизація помилок за даною ознакою повинна передбачати їхній розподіл у зв'язку зі змінами в спрямованості особистості, а також у функціонуванні пізнавальних процесів і психомоторики [360].

Найбільше труднощів на практиці виникає під час розмежування помилки та її причини, що обумовлено відразу кількома обставинами: по-перше, відсутність однозначного розуміння такого поняття, як «причинність помилок»; по-друге, розуміння працівника поліції як основного винуватця допущених помилок і прорахунків; по-третє, недостатня ефективність роботи підрозділів психологічного забезпечення та внутрішньої безпеки під час проведення службових розслідувань; по-четверте, відмова від впровадження в практичну діяльність новітніх методів і технологій психологічної адаптації тощо. В зазначених умовах особливої актуальності набуває впровадження в практичну діяльність поліції основних досягнень теорії причинності помилок, яка дозволяє чітко встановити джерела виникнення помилок в службовій діяльності поліцейських, визначити взаємозв'язок між характером допущених помилок та причинами їх виникнення. Як справедливо з даного приводу відмічається в літературі, помилка повинна розглядатися не тільки як причина погіршення професійної діяльності або виникнення складної ситуації, але і як наслідок певних професійних якостей, особливостей психічних, фізіологічних і інших функцій, що виявляються в даних умовах. Такий підхід дозволить не просто констатувати причину конкретної помилки, а оцінити її як випадковий або закономірний прояв функціональних можливостей, що властиві конкретному працівнику чи повній категорії осіб [360].

Професійна діяльність працівника поліції завжди має оцінюватись, як мінімум, з двох сторін: по-перше, з урахуванням його індивідуальних властивостей і характеристик; по-друге, з урахуванням особливостей і

характеристик колективу, в якому він працює. І лише за умови комплексного врахування обох цих компонентів можна буде отримати максимально об'єктивне уявлення про причини допущених помилок та низьку ефективність професійної діяльності. Адже не завжди причиною допущеної помилки є якась конкретна негативна характеристика особи. У переважній більшості випадків діє комплекс (певна сукупність) негативних якостей і характеристик як суб'єктивного, так і об'єктивного (групового) порядку.

Основними завданнями психологічної підготовки є: формування впевненості в собі; формування психологічної стійкості; тренування вмінь і навичок виконання професійних дій та навичок управління своїми емоційними станами; виховання гармонійно розвинених вольових якостей (цілеспрямованість, наполегливість, самостійність, сміливість); розвиток якостей «психологічної надійності» (витривалості, перенапруження, невдач та труднощів); тренування професійно значущих якостей (професійної спостережливості, пам'яті, мислення та ін.) [468, с. 152].

Таким чином, з викладеного вище випливає, що якість виконання професійних обов'язків поліцейським, ефективність його професійної діяльності є основним критерієм визначення його професійної надійності. Психологічна складова професійної діяльності, яка виражається в адекватності психологічних реакцій на конкретні умови виконання професійних обов'язків є основним критерієм визначення функціональної надійності поліцейського.

Складність аналізованої проблеми виявляється в тому, що в реальних ситуаціях стан працівника поліції визначається одночасним впливом цілого ряду як пов'язаних між собою, так і незалежних стрес-факторів його професійної діяльності. Говорити про існування простих залежностей при взаємодії декількох стрес-факторів оперативно-службової діяльності навіть у спрощених, «звичайних» умовах недоречно [360].

Отже, вивчення індивідуальних особливостей, які визначають індивідуальні поведінкові реакції і психічні стани, що впливають на ефективність і надійність діяльності особового складу Національної поліції та підрозділів МВС України у

цілому, сьогодні є одним з пріоритетних напрямків розвитку юридичної психології.

Висновки до розділу 2

1. Професійна ідентичність є складною, багатокомпонентною та інтегративною характеристикою особистості, в структурі якої міститься соціальний та особистісний компоненти, які визначаються усвідомленням своєї приналежності до певної професії і певного професійного співтовариства, наявністю зовнішніх та внутрішніх чинників, які сприяють успішній реалізації фахівця в професійній діяльності. Важливою передумовою формування професійної ідентичності є професійна соціалізація та період підготовки, оскільки на початковому етапі входження в професію важливо створити психологічно-педагогічні умови для самореалізації фахівця в майбутній професійній діяльності.

2. В ході емпіричного дослідження проаналізовано переживання поліцейських як на етапі їх професійної підготовки, так і в період їх професійної діяльності, визначено домінуючі сфери особистості і типи поведінки. Так, в період навчання у слухачів формується свідомість приналежності до нового середовища, відбувається ідентифікація з професією. Ці процеси потребують наявності почуттів довіри до професійної діяльності, усвідомлення власної участі й можливості впливу на події, адже саме переконання в тому, що розвиток подій буде відповідати очікуванням індивіда сприятиме гармонійному професійному становленню майбутнього правоохоронця.

Почуття приналежності до професії є тим фундаментом, на якому вибудовуються активні стратегії подолання стресу, уміле застосування яких в кінцевому рахунку сприяє підвищенню ефективності професійної діяльності. Соціальна адаптація слухачів протікає у тому ж самому руслі і підкоряється тим самим закономірностям, що і професійна адаптація. При цьому першочергове значення набувають такі якості, як прагнення до підвищення свого професійного рівня, очікування від вибору майбутньої професії, готовність до сприйняття і засвоєння нових знань, умінь і навиків. Також, слухач повинен бути готовим до

значних енергетичних витрат, які пов'язані із формуванням вміння діяти в екстремальних умовах і приймати рішення в нових складних умовах. Саме на етапі процесом професійної адаптації у нього формується відчуття правильності вибраної професії. Психоемоційна стійкість у професійній діяльності майбутніх поліцейських, вимагає помірних показників за даними шкалами опитувальника. Надмірна готовність до виконуваної професійної діяльності, концентрація на виконуваних функціях, може призвести до втрати почуття емоційної стабільності і рівноваги, які так необхідні в силових структурах.

У вже працюючих поліцейських адаптація до професії виходить на інший рівень, а саме: для них важливо почуття довіри до професії, усвідомлення власної участі і можливості впливу на події, адже переконання в тому, що розвиток подій буде відповідати їх очікуванням, сприятиме гармонійному професійному становленню правоохоронця. Одночасно це стає основою для формування активних стратегій подолання стресу і в результаті – для зростання успішності діяльності. Визначення типів поведінки досліджуваних в ситуаціях професійних вимог дозволило встановити, що у патрульних поліцейських спостерігається суб'єктивність значущості професійної діяльності, готовність до енергетичних витрат та готовність віддати всі свої сили виконанню професійних завдань, що свідчить про зростання зазначених складових професійної активності та емоційного ставлення до роботи. Отримані результати свідчать, що на етапі професійної діяльності знижується здатність до підтримання дистанції стосовно роботи, здатність до релаксації й відпочинку після роботи, а також, посилюється тенденція до відмови в ситуації невдачі, яка відбивається у схильності до примирення з ситуацією невдачі і легкої відмови від її подолання, що може знижувати психічну стійкість досліджуваних.

Виконане дослідження не вичерпує всіх аспектів проблеми, але відкриває перспективи для подальшого її вивчення в контексті розгляду професійної ідентичності на ранніх етапах професійного становлення.

3. Прогностична компетентність є цілісним утворенням, системною властивістю особистості і характеризує її здатність зберігати і оптимально конструювати власне майбутнє, завдяки прогнозу успішно діяти в різних

життєвих ситуаціях, вирішувати складні життєві завдання. Також прогностична компетентність – це здатність особистості ефективно експлікувати минулий досвід, ґрунтуючись на життєвих знаннях, уміннях, навичках, досягненнях, для побудови образу очікуваного майбутнього, що підвищує власну ефективність при виконанні різних життєвих і соціальних завдань. прогностична компетентність особистості – це полідетермінована властивість. Тому можливо припустити, що в методологічному плані вона поєднує в собі основні види детермінації: психічного-фізіологічну, феноменологічну, соціально-практичну і ситуативну. Перераховані методологічні основи дають можливість розглядати прогностичну компетентність як важливий фактор у реалізації поведінки особистості. Формування прогностичних здібностей майбутнього правоохоронця є процесом оволодіння інтелектуальною діяльністю, яка полягає в отриманні на основі фактичних даних версії правової ситуації на основі екстраполяції, моделювання і експертної оцінки, інтегруючи базовий прогноз (правові знання), процес прогнозування (дії в соціальному і правовому середовищі) і вибір прогнозу (професійні, соціальні та персональні значення).

4. Прогностична компетенція прямо пов’язана з процесом створення, поширення і впровадження нововведень і передового досвіду, який зачіпає внутрішнє, психічне життя людини, що викликано необхідністю адаптації до умов новизни. Готовність до інноваційної діяльності характеризується високим рівнем інноваційного потенціалу особистості. Такий потенціал традиційно визначається шляхом узагальненого аналізу таких компонентів, як мотиваційний, когнітивний, емоційно-вольовий, операціональний, творчий. При цьому вагому роль у цьому процесі відіграють показники ініціативності майбутнього правоохоронця, його готовності до змін, усвідомлення переваг обраної професії тощо. Готовність слухача до інноваційних змін необхідно розглядати як один із основних елементів механізму професійної адаптації, в основі якого має лежати антиципаційна (прогностична) діяльність майбутніх правоохоронців.

В ході емпіричного дослідження психологічних особливостей антиципаційної спроможності курсантів з різним рівнем готовності до інноваційної діяльності були оцінені кореляції між рівнем готовності до

інноваційної діяльності та складовими антиципаційної спроможності, внаслідок чого констатовано позитивний зв'язок тільки з особистісно-ситуаційною складовою (r=0,48; p≤0,01); з іншими складовими кореляційного зв'язку не зареєстровано. Це вказує на те, що для високого рівня готовності до інноваційної діяльності більш характерним є нормоваріантний тип антиципаційної спроможності, тобто зі зростанням здатності вірно прогнозувати події, поведінкові реакції інших людей, а також власних вчинків зростає й рівень орієнтації на інноваційну діяльність.

Виявлено також кореляційний зв'язок між рівнем готовності до інноваційної діяльності та загальним рівнем прогностичної компетентності (r=0,49; p≤0,01). Тобто можна стверджувати, що чим вище загальний рівень антиципаційної спроможності у курсантів, тим вище рівень готовності до інноваційної діяльності.

В цілому отримані результати дослідження свідчать про вплив прогностичної компетентності на готовність до інноваційної діяльності. Запропоновано розробити певні рекомендації щодо розвитку поліваріантного типу імовірнісного прогнозування у курсантів та здібностей точно і правильно розуміти дії і наміри оточуючих людей, передбачати їх вчинки, планувати та прогнозувати власну діяльність тарозвивати здатність висувати альтернативні версії розвитку можливих подій. Зроблено висновок про необхідність спрямовувати виховну та корекційну роботу на розвиток інноваційного потенціалу особистості, який є найбільш вираженою ознакою психологічної готовності учасників освітнього процесу в інноваційній діяльності.

5. Узагальнення даних емпіричного дослідження копінг-стратегій у ситуаціях опанування стресу засвідчило, що курсанти з високим рівнем антиципаційної спроможності в ситуації стресу найчастіше використовують продуктивні копінг-стратегії в когнітивній, емоційній та поведінковій сферах. Непродуктивні когнітивні, емоційні та відносно продуктивні поведінкові копінг-стратегії в стресовій ситуації використовують частіше курсанти з несформованою антиципаційною спроможністю. Вони найчастіше не усувають стресовий стан, а навпаки сприяють його посиленню.

Отримані дані також свідчать, що курсантам з високим рівнем антиципаційної спроможності властива здатність не залежати від зовнішніх впливів і оцінок, самостійно регулювати власну поведінку і відповідати за нею, а також об'єднуватися з іншими людьми для вирішення проблем. Вони прагнуть до соціальних контактів, проявляють інтерес до почуттів оточуючих, їхніх потреб, бажань. Курсантам з низьким рівнем антиципаційної спроможності притаманні непрямі та асоціальні дії, які проявляються в демонстрації своєї влади та бажанні вигідно ставити іншу людину в залежне положення. Також їм властиво іноді в складних ситуаціях діяти не напряму, цинічно, маніпулювати іншими людьми.

В цілому курсантам з високим рівнем антиципаційної спроможності властиві адаптивні стратегії опанування: активні (асертивні дії) та просоціальні (соціальний контакт), які спрямовані на вирішення проблемної або стресової ситуації або на отримання соціальної підтримки від середовища. Натомість курсантам з низьким рівнем прогностичної компетенції притаманні дезадаптивні копінг-стратегії: непрямі (маніпулятивні дії) та асоціальні, які характеризуються соціальною несмілістю (невпевненістю) і в той же час невпевненістю в собі і негативізмом по відношенню до оточуючих.

Відносно специфіки копінг-механізмів були отримані наступні дані: курсанти з високим рівнем антиципаційної спроможності в ситуації стресу найчастіше використовують продуктивні копінг-стратегії в когнітивній («проблемний аналіз», «збереження апломби» та «установка власної цінності»), емоційній («оптимізм», «протест») та поведінковій («альтруїзм», «співпраця») сферах. Непродуктивні когнітивні («ігнорування», «дисиміляція»), емоційні («придушення емоцій», «самозвинувачення») та відносно продуктивні поведінкові («компенсацію», «конструктивну активність», «відвернення») копінг-стратегії в стресовій ситуації використовують частіше курсанти з низьким рівнем антиципаційної спроможності.

6. Зроблено висновок, що в цілому копінг-стратегії поведінки можуть сприяти або перешкоджати успішності подолання стресів, а також впливати на збереження здоров'я суб'єкта. Зроблено припущення, що високий рівень антиципаційної спроможності свідчить про наявність копінг-ресурсів, які

проявляються у визнанні суб'єктом своєї ролі у виникненні проблеми і відповідальності за її вирішення, здатності ефективно справлятися зі стресовими ситуаціями, сприяючи збереженню як психічного, так і фізичного здоров'я. Це може сприяти розробці психотехнологій, які дозволять розвинути адекватні проблемній ситуації копінг-стратегії поведінки, через розуміння та визначення потенційного стресору та створення резерву особистісних і середовищних ресурсів, необхідних для успішності копінг-поведінки, особистісного зростання, благополуччя і досягнення поставлених позитивних цілей.

7. Соціальний інтелект у професійній діяльності поліцейського в контексті його комунікативної компетентності виступає своєрідним психологічним ресурсом професійного розвитку та саморозвитку. Поліцейський у своїй діяльності повинне керуватись не тільки законами та підзаконними нормативно-правовими актами, наказами та вказівками безпосередніх керівників, але й нормами і правилами професійної етики. Також, до уваги мають братися звичаї, традиції, думка громадськості, суспільні очікування, моральні норми і стандарти тощо. Все це у своїй сукупності визначає рівень професійно орієнтованого соціального інтелекту поліцейського.

8. Результати, отримані в ході емпіричного дослідження рівня соціального інтелекту, свідчать про те, що для всіх слухачів, незалежно від їх рівня комунікативної толерантності, характерною є властивість розуміти вербальні реакції партнерів по спілкуванню, тобто вони однаково вірно можуть сприймати і інтерпретувати одні і ті ж вербальні прояви, не спираючись лише на характер взаємовідносин зі співрозмовниками чи умови ситуації спілкування.

Разом з цим, здатність більш правильно прогнозувати і точно передбачати наслідки поведінки в ситуації невизначеності як в даний час, так і в майбутньому частіше зустрічається у слухачів, які мають високий рівень комунікативної толерантності. Ця група також відрізняється вірогідно більшою здатністю до логічного узагальнення ситуації спілкування в умовах невизначеності та вмінням швидко виділяти основні ознаки в різних невербальних проявах партнера по спілкуванню. Для названої групи характерним є вміння розпізнавати структуру міжособистісної взаємодії ще на початку процесу комунікації, оскільки вони

шляхом логічних умовиводів можуть добудовувати невідомі, відсутні ланки в ланцюзі цих взаємодій, передбачати, як співрозмовник може повести себе, здатні відшукувати причини даної поведінки, що свідчить про високий рівень професійного розвитку.

Обґрунтовується необхідність впровадження соціально-психологічного тренінгу щодо розвитку соціального інтелекту у слухачів курсів первинної професійної підготовки та вдосконалення здібностей точно і правильно аналізувати складні ситуації міжособистісної взаємодії з населенням, розуміти механізми і функції процесу комунікації між різними сторонами. Сформульовано пропозицію у період професійної підготовки активніше скеровувати навчальний процес на розвиток даної професійної компетенції.

9. Спостережливість, як здатність помічати певні чинники, які мають відношення до поставленого завдання, передбачає обробку інформації, що надходить, з метою її аналізу та складання прогнозу розвитку ситуації. За результатами проведеного анкетування працівників патрульної поліції, де, поряд з іншими питаннями, їм пропонувалося вибрати ознаки, за якими вони визначають людину, яка говорить нещиро (приховує щось, бреше), зроблено висновок, що поліцейські не мають доступу до сучасних психологічних технологій, які зорієнтовані на діагностику поведінки громадян і на виявлення ознак брехні. На сучасному етапі розвитку психології такою технологією є профайлінг, що передбачає не тільки вміння виділити вербальні і невербальні ознаки брехні, а й прогнозувати поведінку людини на основі наявних даних, віднесення опонента до того чи іншого типу особистості.

Навчання профайлінгу дозволяє сформувати когнітивну базу (що включає ознаки брехні, емоційні прояви, психотипи), вміння отримувати необхідну інформацію, сприятиме формуванню у поліцейських навичок цілеспрямованої спостережливості. Це дозволить їм ефективно виконувати свої професійні обов’язки, а також забезпечити особисту безпеку на підставі прогнозування поведінки партнерів по комунікації.

10. У загальному розумінні «професійна надійність» є інтегральним психологічним утворенням, що охоплює різні сфери особистісних структур

(ціннісно-смислову, мотиваційну, пізнавальну, емоційно-вольову, поведінкову) і забезпечує ефективне здійснення професійної діяльності. Вона відображає здатність безпомилково виконувати потрібні функції в певний інтервал часу (якісна характеристика) та ймовірність виконання потрібних функцій протягом певного часу в заданих умовах та із заданою якістю (кількісна характеристика). Досягнення безпомилкового та своєчасного виконання дій і діяльності в цілому є результатом надійного функціонування організму та психіки людини, а також її професійної підготовки і досвіду.

11. Професійна надійність потребує цілеспрямованого керованого формування й подальшої координації через психолого-виховний вплив на особистість з метою формування та розвитку відповідних психологічних якостей фахівця-правоохоронця. Вона знаходиться у прямій залежності від якості професійної підготовки та індивідуально-психологічних особливостей особистості працівника. Остання передбачає створення належної основи для формування професійної надійності, зокрема через: 1) спрямованість освітнього процесу на формування позитивної мотивації до професійної діяльності шляхом оціночного аналізу ситуацій і явищ, звернення до особистісних цінностей та цілепокладань; 2) орієнтацію нормативних дисциплін професійної підготовки на формування професійної надійності майбутніх працівників поліції, оновлення й розширення їх змісту відповідно до сучасних запитів; 3) акцент на використання у навчальному процесі інтерактивних форм, методів та інноваційних засобів, що дозволяють активізувати пізнавальну діяльність шляхом моделювання ситуацій професійної діяльності.

12. Показником ступеня професійної надійності практичних працівників виступають помилкові дії особового складу практичних підрозділів Національної поліції України та МВС України у цілому в ході виконання оперативно-службових та оперативно-бойових задач. Сьогодні необхідна, у першу чергу, розробка концепції причинності помилкових дій особового складу і методів, за допомогою яких зацікавлені служби зможуть визначати зв’язки між умовами виникнення помилок і їхнім характером, з одного боку, і психологічними закономірностями функціонування людини в даних обставинах – з другого.

Помилка поліцейського повинна розглядатися не тільки як причина погіршення професійної діяльності або виникнення складної ситуації, але і як наслідок певних професійних якостей, особливостей психічних, фізіологічних й інших функцій, що виявляються в даних умовах. Такий підхід дозволить не просто констатувати причину конкретної помилки, а оцінити її як випадковий або закономірний прояв функціональних можливостей, що властиві конкретному працівнику поліції чи повній категорії осіб конкретного підрозділу МВС України.

РОЗДІЛ 3
ФОРМУВАННЯ І РОЗВИТОК ОСОБИСТОСТІ ПРАЦІВНИКА ПОЛІЦІЇ У ПРОЦЕСІ ПРОФЕСІОГЕНЕЗУ

3.1 Технології самовдосконалення особистості працівника поліції у процесі професіогенезу

Однією з основних потреб особистості як суб'єкта діяльності є прагнення виразити себе в діяльності та професії, що відрізняється від окремих, конкретних мотивів. Розвиваючи й реалізуючи себе, людина керується власними особистісними конструктами. Постійно створюючи та змінюючи свій внутрішній світ і своє ставлення до зовнішнього світу, вона створює свої життєві плани [196, с. 103].

Цінність діяльності для особистості пов'язана з можливістю самовираження, застосування своїх здібностей, з можливістю творчості. Саме в діяльності викристалізовуються ієрархічні моделі цінностей та особистіснихсмислів, які обумовлюють напрям руху та вектор саморозвитку суб'єкта [262, с. 222-223].

З огляду на цілі дослідження, зосередимо нашу увагу саме на технологіях самовдосконалення особистості працівника поліції у процесі професіогенезу, зокрема на самопроектуванні особистості поліцейського та його самоздійсненні, включаючи саморозвиток, у процесі професійної й правової підготовки.

Так, однією із ключових характеристик поліцейського як зрілої особистості є здатність до індивідуального осмислення себе та навколишнього, самоконструювання, самопроектування. Внутрішні передумови для цього створюються його можливістю усвідомлювати себе одночасно суб'єктом власної життєвої (у тому числі професійної) активності, по суті, автором власного життя та об'єктом персональних спостережень та трансформацій, тобто героєм, персонажем життєвої історії.

Самопроектування ми розглядаємо як здатність особистості діяти, виходячи із власного задуму, проекту відносно свого майбутнього та власної особистості, яка є вагомим чинником здійснення життєвих планів та намірів. Воно базується на інтерпретації та осмисленні попереднього особистого і соціокультурного досвіду шляхом занурення у соціокультурний дискурсивний простір та на створенні власного смислового простору, що є вагомим чинником розвитку особистості [456, с. 30]. По суті, це породження нового контексту життя, що задає нові вектори особистісного розвитку, які базуються на відкритості новому досвіду.

Мета самопроектування поліцейського – сформувати особистісний проект розвитку, що передбачає створення життєвої стратегії, програми, обрання життєвої перспективи, а також засвоєння способів забезпечення особистісного зростання та втілення їх як в особистісному проекті, так й у проекті власного життя. Ідеальний проект бажаного розвитку будується самою особистістю на основі власного життєвого та узагальненого соціокультурного досвіду. Він є базисним центром смислоутворення, що дозволяє вибудувати життєві стратегії та сформувати плани, перспективи і програми особистісного розвитку та втілити їх у життєвих практиках.

Самопроектування тісно пов’язане із розвитком особистості, є його необхідною складовою і передбачає *самодетермінацію*, на противагу зовнішній детермінації, яка забезпечує соціальний розвиток індивіда. Таким чином, у процесі розвитку особистість бере відповідальність за власне життя, стаючи не лише його автором, а й творцем самого себе. Авторство, що базується на процесах інтерпретації та реінтерпретації життєвого досвіду, передбачає створення проекту «Я» та постійне його відображення, перевизначення, добудовування у дискурсі, насамперед в автонаративах, які, асимілюючись у смисловий простір особистості, створюють неповторну життєву історію. Це, у свою чергу, передбачає постійну інтерпретацію, осмислення особистістю власних життєвих ситуацій, подій, своєї поведінки у них та відтворення результатів цих процесів у наративних текстах.

У найбільш загальному розумінні особистісний проект визначається як осмислена версія людського буття. Будучи втіленим у дискурсивній формі, він дає можливість особистості усвідомлювати себе, власний досвід, розкривати власні сенси. Реалізація такого проекту дає можливість людині не тільки самореалізуватися у соціумі, а й визначити шляхи власного розвитку у тому напрямі, який здається їй у даних соціокультурних та життєвих умовах найбільш прийнятним, таким, що відповідає власним цілям та завданням. Іншими словами, обраний проект стає «смисловою домінантою», базисним центром смислоутворення, визначаючи значимість усього, що відбувається з людиною, та відкриваючи перспективи подальшого особистісного зростання [455, с. 4-15].

Інтерпретувавши існуючі наукові погляди на структуру особистісного проекту особистості, ми отримали наступну модель *особистісного проекту поліцейського*: перший етап передбачає створення «задуму себе», тобто конструювання Я-можливого, або Я-бажаного, або ж Я-ідеального; другий етап включає створення схеми або сюжету подальшого життя і себе у ньому; третій етап охоплює реалізацію цього задуму шляхом вибудовування бажаної, передбачуваної ідеальної історії власного життя або плану, за яким втілюватиметься задум, а також конструювання власної ідентичності, адекватної власному задуму [455, с. 4-15].

Переходячи до безпосередньої характеристики особистісних проектів поліцейського, варто більш детально зупинитись на їх класифікації.

У першу чергу, всі особистісні проекти поліцейського можуть бути класифіковані в залежності від рівнів розвитку особистості. За основу такої класифікації ми пропонуємо взяти обґрунтований Д. Леонтьєвим розподіл рівнів розвитку особистості на біологічний, соціальний та особистісний [222, с. 67-80]. В залежності від такого поділу, нами було виділено три основні проекти.

Особистісно-орієнтований проект є унікальним для кожної людини. Такі проекти пов’язані з активізацією процесів самоінтерпретації та саморозуміння і задають свій, неповторний для кожної людини вектор розвитку і лінію особистісних трансформацій. Хоча, безумовно, ці проекти є результатом

глибокого осмислення соціокультурних реалій та передбачають усвідомлення власних можливостей та власних обмежень.

Соціально-орієнтований проект виникає на другому рівні особистісного розвитку (рівні соціалізації) поліцейського. Як правило, у поліцейського він реалізується під час професійної підготовки у ЗВО. Такі проекти засвоюються у процесі первинної соціалізації, задаючи суб'єкту деяку спільну, прийняту у даній культурі систему категорій, за допомогою яких він має структурувати та вимірювати подієвий плин власного життя. Кожен поліцейський моделює перебіг свого подальшого життя, типові події, які мають у ньому відбутися, очікує на їх появу й включає у свій майбутній життєопис.

Альтернативний проект містить коло імовірнісно-значимого, що складає найбільш творчу частину життя, в якому задумуються ідеальні шляхи саморозвитку, обираються бажані стратегії самореалізації, передбачається кар'єрний поступ. Таким чином, альтернативний проект готує майданчик для свого нового старту від «Я-наявного» до «Я-іншого» (Б. Ельконін). Такі задуми (можливо, їх можна визначити як мрії) зазвичай не проговорюються вголос, а формуються у внутрішньому смисловому просторі особистості.

З урахуванням викладеного вище, під *самопроектуванням поліцейського* необхідно розуміти його *здатність діяти за власним задумом, проектом, планом.* Як справедливо зауважує Н.В. Чапелєва, *самопроектування базується на інтерпретації та осмисленні попереднього особистого та соціокультурного досвіду, що здійснюється шляхом занурення у соціокультурний дискурсивний простір та створення власного смислового простору, який виступає як вагомий чинник особистісного зростання* [455, с.4-15]. Автор виділяє кілька шляхів особистісного самопроектування особистості, інтерпретація яких у професійну діяльність поліцейського дозволила нам виділити такі напрями особистісного самопроектування поліцейського:

– інтерпретація та реінтерпретація особистого і соціокультурного досвіду;

– побудова власної символіки, яка дозволяє створити особистісний концепт, міф, проект тощо;

– створення власної життєвої історії на основі побудови життєвих наративів та концепцій власного буття, на підставі якої і формується послужний список поліцейського;

– тезаурусний досвід осягнення життя, який передбачає побудову смислових класів подій, на основі яких створюється концепція власного життя та засоби її втілення у життєвих практиках;

– вибудовування власного особистісного та життєвого проектів як основи подальшого (в тому ж числі професійного) розвитку [455, с. 4-15].

Необхідність самоосмислення, уточнення або навіть трансформації особистого проекту поліцейського особливо загострюється у період кризових, переломних подій, в яких людина стикається з ситуаціями, які умовно можна назвати «перерваною ідентичністю». Як зазначає В. Нуркова, у подібних ситуаціях виникає необхідність перевизначення ідентичності. Це події, пов’язані з осмисленням та переосмисленням життя та самого себе, події, що вимагають особистісного зусилля на подолання певних ситуацій, а іноді навіть й відмову від слідування певним соціальним нормам. Вони передбачають вихід за межі ідентичності, що склалася, та формування нової [279, с. 24-26].

Розглянемо докладніше особливості осмислення кризових ситуацій та вплив цього процесу на вибудовування особистих проектів поліцейського. У першу чергу, варто розрізняти фактичну життєву ситуацію. Таку ситуацію утворює сукупність обставин, які характеризують, по-перше, об’єктивні умови, тобто зовнішнє оточення поліцейського, сферу його професійної діяльності і спілкування; по-друге, суб’єктивні умови, тобто сприйняття ситуації безпосередньо поліцейським. Суб’єктивні умови у своїй сукупності складають психологічну ситуацію, тобто відображення реальної життєвої ситуації у свідомості поліцейського. Як справедливо відмічається в літературі, причинами виникнення психологічних ситуацій є проблеми, які містять зовнішні життєві ситуації, а також внутрішні психологічні проблеми особистості, що змінюють її ставлення до самої життєвої ситуації. І зовнішні, і внутрішні проблеми

спонукають людину до осмислення ситуації, перетворення її у чисто психологічну ситуацію [352].

Одним із видів психологічної ситуації є кризова ситуація. Кризові ситуації – це ситуації «неможливості». Ф. Василюк досить влучно їх характеризує як «ситуації, в яких особистість зіштовхується із проблемою нереалізованості власних внутрішньо особистісних потреб» [68, с. 88].

Спільним для усіх кризових ситуацій є те, що вони потребують спеціальної внутрішньої роботи, спрямованої на подолання вказаної неможливості, відновлення втраченого сенсу, набуття нових смислів. Тобто у кризовій ситуації людина втрачає звичні сенси і перед нею постає завдання на смисл (О. Леонтьєв), тобто знаходження нових джерел смислу, переосмислення ситуації і трансформація на цій основі власного життєвого, а іноді й особистісного проектів, або навіть побудова нового. Інакше кажучи, саме кризова ситуація є спонукою до «запуску» процесу самопроектування особистості. Отже, важливу роль у процесі осмислення кризової ситуації та знаходження на цій основі нових життєвих та особистісних проектів відіграють завдання, які ставить перед собою особистість. Ці завдання попервах запозичуються із соціуму, але у процесі життя та власного розвитку людина може їх перевизначати та довизначати, реконструюючи таким чином як власні уявлення про зовнішню та внутрішню реальність, так і результати інтерпретації й реінтерпретації особистого досвіду.

Спираючись на ідеї Ю. Машбиця про перевизначення та довизначення учіннєвих задач [264], під перевизначенням завдання на смисл, котру ставить перед особистістю соціум, ми будемо розуміти зміну структури завдання, що пропонує соціум, з метою адаптації його до власної психічної реальності без зміни його внутрішнього сенсу та без усвідомлення необхідності внутрішніх змін, спрямованих на саморозвиток. У свою чергу, довизначення завдання на смисл – це привнесення особистісного сенсу у завдання, що залежить як від об’єктивних, так й від суб’єктивних чинників. Такий особистісний смисл залежить, насамперед, від розуміння та інтерпретації особистого досвіду, а процес довизначення завдання веде до трансформації смислового простору особистості,

спонукаючи її до самозмін, саморозвитку, самопроектування. При цьому, зважаючи на той факт, що функціональне призначення проектування полягає у створенні ідеальних моделей об'єктів, у процесі самопроектування може багаторазово змінюватися зміст ідеальних або бажаних моделей Я та власного життя залежно як від зовнішніх, так й від внутрішніх чинників. Причому згідно нашої концепції ці моделі є переважно дискурсивними.

У наративній психології буда здійснена спроба зрозуміти не лише спосіб, за допомогою якого люди, використовуючи наративи, пристосовуються до різноманітних травмуючи подій, яким чином вони реагують на них, а й з'ясувати як рухається особистість, намагаючись знайти вихід із таких ситуацій. Було, зокрема, визначено такі шляхи пристосування до ситуацій, що руйнують звичайний плин людського життя [554]:

– створення історії (наративу) зміни/зростання (орієнтація на теперішнє);
– створення нормалізуючої історії (орієнтація на майбутнє);
– створення історії втрати (орієнтація на «порожнє» теперішнє).

Ті люди, які, пристосовуючись до кризових ситуацій, використовували історію зміни/зростання, намагалися зберегти сенс, цілі свого життя, не дивлячись на те, що усвідомлювали неможливість повернути ситуацію у звичне русло (наприклад, повернути рідних та близьких). Звичайно, кожний робив це по-своєму, створюючи власний наратив, але ці два шляхи сприяли підтримці внутрішньої цілісності, а також допомагали зберегти зв'язок із минулим та підтримати зв'язок з майбутнім.

Побудова наративу зміни/зростання пов'язана з прийняттям свого досвіду, коли криза використовується для відкриття нових граней своєї особистості, кращого саморозуміння та як один із шляхів саморозвитку і самопроектування. Якщо ж людина не в змозі витримати травмуючи подію, підтримати плинність та послідовність власного життя вона будує наратив втрати. Тут розв'язується не завдання на віднайдення сенсу, а скоріше завдання на його приховання, або взагалі відмова від смислотворчої та проектувальної діяльності. Це, у свою чергу призводить до втрати себе як особистості, втрати свого «Я», відмови від власного

досвіду, його перекреслювання. Цей наратив іноді називають не оповіддю, а антиоповіддю, в якій не існує ніякої послідовності і в якій людина не здатна виразити себе [252, с. 104].

Можна припустити, що у кризовій ситуації відбувається боротьба двох проектів – проекту, орієнтованого на минуле, і проекту, орієнтованого на майбутнє. У першому випадку людина породжує наратив зміни/зростання соціально, однак, залишаючись у межах соціально орієнтованого проекту, намагається за допомогою соціокультурних зразків знайти вихід із складної життєвої ситуації. Якщо це вдається, то ситуація вирішується, але людина залишається у межах власної особистості, які не дають їй розвиватися, і рухатися від соціального до особистісного рівнів розвитку.

Особливо несприятливою ситуація стає у випадку, коли особистість породжує наратив втрати, тим самим створюючи «порожнє» теперішнє. Тут взагалі мова не йде про створення проектів, про будь-яке самопроектування. Особистість стагнує, намагаючись усіма силами утриматися у минулому, коли ще не відбулася травмуючи подія, не шукає вихід із неї, опускає руки, повертаючись на більш низький рівень власного розвитку. Якщо ж перемагає проект, орієнтований на майбутнє, то людина породжує наратив зміни/зростання чи нормалізуючий наратив, які діють у межах особистісно орієнтованого або альтернативного проектів. У цьому випадку не лише шукається вихід із кризової ситуації, що базується на соціальних зразках, а й запускаються процеси особистісного розвитку, знаходяться шляхи самозмін, які не лише дають змогу подолати несприятливу ситуацію, а й формується здатність до самопроектування, що є важливою передумовою особистісного зростання.

Не применшуючи ролі самопроектування для особистості поліцейського, хочемо зауважити, що на нашу думку, саме феномен *самоздійснення* і, відповідно, *самовдосконалення* особистості в життєвому та професійному просторі, що охоплює процеси, які відбуваються з людиною в процесі життєдіяльності, взаємодії зі світом, людьми та собою є визначальним для саморозвитку особистості поліцейського при професіогенезі.

Проблема вивчення феномену самоздійснення особистості не є новою у психологічних дослідженнях. Зазначимо, що проблемою життєвого самоздійснення особистості як активної реалізації себе в життєвому просторі досліджували раніше в контексті дослідження самореалізації особистості (К. Абульханова-Славська, О. Єрмолаєва, Л. Коростильова, С. Кудінов та ін.); особистісного самоздійснення (Л. Анциферова, Б. Братусь, І. Гуляс, І. Логінова, С. Максименко, О. Селезньова, К. Черемних, М. Шугуров та ін.); структури самосвідомості (Б. Березін, В. Столін та ін.); розвитку особистісного потенціалу (Б. Ананьєв, Б. Ломов, Т. Титаренко та ін.); психології життєвого шляху особистості (К. Абульханова-Славська, Є. Головаха, Т. Титаренко й ін.); життєздійснення особистості (Л. Лєпіхова, Т. Титаренко); суб'єктного розвитку та самодетермінації (Н. Волянюк, Г. Ложкін, С. Максименко, В. Осьодло, В. Татенко, В. Ягупов та ін.).

Проведений аналіз наукових джерел показав, що змістова сутність поняття «самоздійснення» трактується у таких значеннях, як: процес руху до своїх сутнісних джерел і результат осягнення істини буття; сформульований у вигляді мети-ідеалу результат, що направляє саморозвиток активної особистості в цілому [379, с. 193-194].

Розглянемо особливості самоздійснення майбутніх правоохоронців та місце їх життєвих та професійних домагань в цьому процесі під час навчання у ЗВО МВС. Важливим етапом у становленні особистості поліцейського є період опанування професією. Під час навчання у закладі вищої освіти курсанти перебувають на важливому етапі життєвого шляху: професійного навчання (Т. Кудрявцев, Ю. Поварьонков, В. Осьодло), професійної підготовки (Е. Зеєр, Н. Волянюк), фаза адепта (Є. Клімов), професійна соціалізація (Ж. Вірна), стадія дослідження (Д. Сьюпер) [290].

На специфічності професійної діяльності працівників правоохоронної сфери науковці наголошують постійно. Так, на думку І. Ващенка, професійна діяльність правоохоронців «здійснюється в специфічних типових (зовнішніх і внутрішніх) умовах. Зовнішні умови виражені в дотриманні процесуальної регламентованості,

часових обмеженнях, субординації, службовій дисципліні, постійній інформаційній невизначеності, владних повноваженнях, високій відповідальності, частому емоційному напруженні та ін. Внутрішні умови виражені високим включенням в діяльність, суперечливістю або відсутністю нормативних приписів, застарілими посадовими інструкціями, відсутністю критеріїв ефективності діяльності, недоліками в укомплектуванні штатів та ін.» [70, с. 161].

О. Євдокімова наголошує, що професійна діяльність працівників ОВС відрізняється надзвичайною різноманітністю вирішуваних завдань. Так, в діяльності правоохоронця мають місце: жорстке правове регулювання; емоційні навантаження (негативні емоції пригнічуються працівниками, а розрядка зазвичай значно відтермінована); високовартісні професійні цілі й завдання (спрямовані на ліквідацію злочинності); наявність особливих владних повноважень; професійне почуття підвищеної відповідальності за наслідки діяльності (часто є детермінантою професійного вигоряння та деформацій). Відтак, правоохоронна професійна діяльність вимагає від працівників ОВС значного психоемоційного напруження, терпіння, ґрунтовних фахових знань і високої відповідальності [135, с. 220].

Погоджуючись з позицією О. Кудерміної, яка наголошує на важливій ролі ЗВО в підготовці та формуванні професіонала будь-якої спеціальності, зазначимо, що під час цілеспрямованого засвоєння системи професійних знань, практичних умінь та навичок відбувається розвиток суб’єкта професійної діяльності з розвиненими професійно важливими якостями та професійно орієнтованими психологічними структурами особистості [212, с. 175].

У процесі підготовки майбутнього правоохоронця у закладі вищої освіти МВС формуються цілісні уявлення про специфічне професійне середовище та його компоненти, змінюються та набувають змістового наповнення мотиви та цілі майбутньої професійної діяльності, розвивається професійна ідентичність та узгодження професійного «Я образу» курсанта. Важливою, на нашу думку, є позиція про самостійне та активне відтворення суспільних і професійних відносин під час професійного розвитку майбутнього правоохоронця, включеного в

систему професійної підготовки. У подальшому така активна позиція майбутнього правоохоронця сприятиме розвитку його професійного потенціалу, досягненню нових професійних цілей і завдань, якими детермінована професійна творчість, що сприятиме в подальшому виходу на нові рівні професійної ідентифікації. Зазначимо, що відомча система освіти, яка насамперед опікується підготовкою майбутніх правоохоронців, є органічною ланкою державної освітньої системи України та спрямована на якісне кадрове забезпечення діяльності органів внутрішніх справ.

А. Стародубцев зазначає, що головним призначенням навчальних закладів системи МВС України є підготовка висококваліфікованих та компетентних фахівців, … які здатні до постійного самовдосконалення та самонавчання [404, с. 706].

Для майбутніх правоохоронців в контексті нашого дослідження у першу чергу актуальною є саме початкова підготовка та навчання в закладах вищої освіти МВС України. У процесі такої підготовки курсанти вивчають нормативно-правову базу, яка регламентує діяльність ОВС, та освоюють її практичне застосування при здійсненні оперативно-службової діяльності; набувають фахових знань і спеціальних навичок, необхідних для успішного виконання оперативно-службових завдань; розвивають особисті моральні якості, почуття відповідальності; прагнення до постійного вдосконалення свого професійного та загальнокультурного рівня, що є особливо важливим в рамках нашого дослідження.

Цінними в контексті дослідження життєвих домагань та їх ролі у життєвому та професійному самоздійсненні майбутніх правоохоронців є наукові праці І. Гуляс, Т. Титаренко, К. Черемних. Так, на думку І. Гуляс, процес самоздійснення особистості можливо розглядати на рівнях: індивіда, особистості, суб’єкта, індивідуальності. В основу детермінації самоздійснення особистості дослідниця покладає потреби, мотиви, цілі й сенс життя [103, с. 89; 142].

Ціннісні орієнтації особистості, узгоджуючись з нагальними потребами через актуальні мотиви, детермінують індивідуальну стратегію самоздійснення,

яка лежить в основі індивідуальної активності суб'єкта навчальної, а згодом і професійної діяльності правоохоронця. Усвідомлення власних потреб в саморозкритті, реалізації внутрішнього потенціалу під час служіння іншим, повної віддачі себе, мотивованості метою поза собою запускає той психологічний механізм формування життєвих та професійних домагань особистості, які лежать в основі стратегії самоздійснення. Порівняно з такою позицією прагнення особистості до задоволення нагальних потреб, вирішення ситуативних завдань без орієнтування на віддалену перспективу дозволяє лише самореалізовуватися в актуальній діяльності.

Таким чином зазначимо, що в основі процесу життєвого та професійного самоздійснення особистості, який спрямований на визначення загальної стратегії життя людини, є життєві домагання як своєрідний пусковий механізм. Підтвердженням нашої позиції є дослідження, проведені К. Черемних. Так, вплітаючи поняття професійного самоздійснення як складової особистісного самоздійснення, в контекст професійної самореалізації, дослідниця акцентує увагу на включеності професійного життя людини в загальний вектор її життєвого шляху, наповненого змістом життєвих цілей, цінностей, смислів [459, с. 34-35].

Спираючись на дослідження К. Черемних, зазначимо, що критерієм професійного самоздійснення майбутнього правоохоронця є втілення особистісного смислу у професійну діяльність, бачення власних цілей та формулювання завдань у контексті майбутньої правоохоронної діяльності, механізмом реалізації такого критерію є саме життєві домагання особистості. За Т. Титаренко, професійні домагання важливо розмежовувати в контексті дослідження у вузькому змісті (коли враховується лише один з можливих змістів мотиваційно-смислової регуляції діяльності та професія є лише ресурсом для самоздійснення) та у широкому змісті – як проекцію системи життєвих домагань у професійне життя (коли професія є самостійним виміром особистісного самоздійснення в контексті життєтворчості) – суб'єктного ставлення до власного майбутнього [142, с. 202].

Саме суб'єктний характер взаємодії особистості з професійною реальністю в контексті творчого реконструювання суб'єктивної перспективи професійного та особистісного зростання детермінує конституювання людиною себе як професіонала [459, с. 38]. Автор зазначає, що професійне самоздійснення – не тільки атрибут суб'єктного ставлення особистості до власного професійного життя, а й модель професійної самореалізації особистості, за якої професія є джерелом збагачення особистісного потенціалу простором життєтворчості [459, с. 39].

Спираючись на дослідження Т. Титаренко, зазначимо, що життєві домагання як механізм саморозгортання особистості під час життєвого та професійного самоздійснення майбутнього правоохоронця задають релевантні просторові та часові характеристики його саморозвитку, які з одного боку формують стійкість до труднощів під час навчання у закладі вищої освіти, а з іншого – сприяють переосмисленню курсантами свого актуального теперішнього, формуючи нові вектори зміни його якості у процесі професійного становлення, адже професійні домагання є складовою життєвих домагань. Як показують дослідження функціональної ролі домагань у життєздійсненні особистості [142, с. 133-165], домагання майбутніх правоохоронців є тією ланкою цілеспрямувальної системи особистості, яка направляє активність курсанта на реалізацію власних життєвих завдань, шляхом переходу від внутрішніх потребнісно-емоційно-мотиваційних станів особистості, як цільової настанови, до реальних дій щодо зміни життєвих обставин для успішного самоздійснення відповідно до особистісних смислів.

Активність курсанта на реалізацію власних життєвих завдань, опосередковується і через процес його *самоосвітньої* діяльності.

Проблеми самоосвітньої діяльності хвилювали багатьох науковців. Їх досліджували Я. Коменський, Г. Сковорода, О. Духнович, Я. Чепіга, С. Русова, С. Шацький, В. Сухомлинський та ін., зазначаючи, що «самоосвіта» – це розвиток мислення, який якісно здійснюється тільки у процесі постійного самовдосконалення особистості. Окреслюючи ідеї, мету, напрями, умови розвитку

самоосвітньої діяльності, вони сприймали завдання самоосвітньої діяльності як вироблення здатності розуміти внутрішній духовний світ людини й оволодіння вмінням розбиратись у всіх педагогічних проблемах [463, с. 17].

У найбільш загальному розумінні самостійна пізнавальна діяльність розглядається як «активна діяльність особистості, що спрямована на виконання поставленої мети, пошук знань, їх осмислення, закріплення, формування і розвиток умінь і навичок, а також їх узагальнення та систематизацію» [149, с. 28].

Самостійна пізнавальна діяльність, або ж самоосвіта курсантів, включає в себе не лише їх роботу щодо удосконалення і розвитку професійних знань, умінь і навиків, але також особистісний психологічний розвиток, розширення власного світогляду, пізнання нових етичних, моральних, загальнокультурних норм і цінностей. Не менш важливе значення має відводиться адаптації до нових умов навчання, осмисленню нових категорій, характерних для професійного навчання, заповненню прогалин в базовій освіті. Саморозвиток, самоаналіз, самопізнання, самооствіта, самовиховання – це категорії, які лежать в основі розвитку творчого потенціалу курсанта. І саме вони визначають межі і напрями його професійного розвитку.

Як справедливо відзначається в літературі, зміст професійного самовиховання становлять всі професійно значущі якості особистості, що охоплюють як світогляд, так і фізичне здоров’я. Якісна характеристика професійної підготовки залежить не тільки від кількості засвоєних знань, а й від емоційно-мотиваційного розвитку, творчого мислення, сформованості професійно вагомих вольових звичок, рівня психічного розвитку, вміння критично аналізувати свою діяльність [149, с. 25; 433].

Як бачимо, така базова педагогічна категорія, як «самоосвіта», має універсальний характер і, відтак, досить широку сферу застосування. Саме тому, на сьогодні в спеціальній літературі й досі не вироблено її усталеної дефініції.

За спостереженнями В. Волкової, у більшості досліджень, які присвячені вивченню зовнішніх характеристик цієї дефініції та висвітленню загальних питань підготовки правоохоронця, висвітлюється роль, завдання, соціальні

функції, окремі аспекти діяльності, засоби, методи, умови. Але щоб підвищити рівень професійної майстерності, важливо проаналізувати глибинні сторони самоосвіти як складного феномену, який, з одного боку, є органічною частиною професійної підготовки правоохоронця, а з іншого – розглядається як загальний розвиток особистості, що зберігає чітко визначені цілі загального та професійного самовдосконалення правоохоронця [76].

Співвідношення цих провідних цілей самоосвіти надає можливість конкретизувати необхідні умови її організації та підвищення ефективності в сукупності життєвих виявів виховання, охарактеризувати самоосвіту як цілісний процес, який, не обмежуючись набуттям професійного досвіду, передбачає різностороннє самовдосконалення особистості правоохоронця.
У працях з педагогіки, присвячених проблемам самоосвіти, простежується кілька підходів: спрямованість на формування професійної майстерності (І. Зязюн, Л. Крамущенко, І. Кривонос); піднесення ролі особистісного розвитку, самопізнання, самовиховання (О. Борденюк, С. Єлканов, О. Кучерявий); розгляд самоосвіти як формування окремих якостей суб'єкта (Н. Сафонова, Н. Кузьміна, Л. Кондрашова).

Дослідження наукових джерел дає підстави стверджувати, що самоосвіта може виконувати дві головні функції: освітню та виховну.

Особливу цінність для підвищення рівня правової свідомості та правової і професійної культури майбутнього поліцейського має *правове самовиховання* – цілеспрямована, повсякденна, систематична діяльність людини з оволодіння правовими знаннями, формування позитивних правових мотивів і настанов, навичок правомірної поведінки, що полягає в самостійних зусиллях, спрямованих на вироблення звички до активної правомірної поведінки [312, с. 135-136].

Процес правового самовиховання слід вважати результативним лише за умови, що курсанти розуміють педагогів, керівників, вихователів, інших учасників правовиховної роботи, а також себе, усвідомлюють важливість вибору професії офіцера правоохоронних органів тощо. Водночас самовиховання особистості визначається і найважливішими результатами виховання, коли

йдеться про піднесення людини на рівень відповідної вихованості – інтегральної якості особистості, яка включає сформованість у неї стійких намагань, звичок, вмінь самовдосконалення, безперервного особистісного зростання [414, с. 28].

Як зазначається в літературі, правове самовиховання полягає передусім у тому, що курсанти самостійно ознайомлюються та займаються вивченням положень, норм та принципів Конституції України, основ різних галузей права, чинного законодавства, взагалі всіх правових приписів, а також норм статутів, наказів, настанов та керівних документів, які регламентують їх діяльність [421].

Ця форма правового виховання курсантів має забезпечувати:

– отримання курсантами необхідної кількості правових і професійних знань, навичок та вмінь відповідно до мети та завдань у кожній конкретній ситуації;

– вироблення психологічної установки, свідомої звички щодо самостійного систематичного оволодіння відповідною інформацією правового змісту;

– формування вміння чітко мислити, самостійно вирішувати пізнавальні завдання та самостійно орієнтуватися в науковій інформації.

Отже, правове самовиховання курсантів є важливим чинником, що забезпечує своєрідне керівництво учасників правовиховного процесу над їх самостійною пізнавальною діяльністю по опануванню правовими і професійними знаннями, навиками, вміннями тощо [479, с. 373-378].

У процесі виконання освітньої функції самоосвіта виступає інструментом набуття професійного досвіду, що ґрунтується на набутті й практичному використанні різного типу професійних знань (загальноінформаційних, теоретичних, прикладних). У процесі застосування цих знань відбувається їх поглиблення, закріплення, а також конкретизація, синтезу.

Постійне збагачення психолого-педагогічними та спеціальними знаннями для досягнення високих результатів у службовій діяльності правоохоронцями стає одним із найважливіших напрямів їх професійної освіти.

Беручи до уваги значущість освітньої функції, чимало науковців визначають самоосвіту як самостійну (самокеровану) діяльність, спрямовану на здобуття

знань, що виходять за межі навчальних планів і програм. Розглядаючи готовність до самоосвіти, пов'язують її з умінням самостійно набувати і застосовувати набуті знання в різних видах діяльності.

Здійснюючи виховну функцію, самоосвіта спрямована на духовний розвиток особистості, її самовдосконалення, розширення світогляду, ерудиції. Самоосвіту класифікують як важливу складову самовиховання. На думку Г. Зборовського і Є. Шуклиної, самоосвіту неправомірно вважати лише простим, у звичному розумінні, продовженням освіти, пізнанням навколишнього світу. «У процесі самоосвіти людина пізнає себе, розвиває свої інтелектуальні здібності, волю, самодисципліну, наполегливість, цілеспрямованість» [149, с. 27].

Тому у самоосвіті, крім освітнього напряму, наявним є також виховний, що характеризує здатність правоохоронця до самопізнання і саморозвитку. Самоосвіта має різносторонній характер: вона охоплює не тільки професійну діяльність, а й діяльність за межами професійної сфери. У цьому разі різнобічність інтересів, нахилів і захоплень створює відповідне співвідношення, в якому професійний інтерес, моделюючи структуру інтересів людини, визначає їх зміст, перетворюючи різносторонню освіту правоохоронця на цілісний процес професійного самовдосконалення особистості, в якому діалектично взаємодіють освітня та виховна функції. Характерною особливістю цих функцій є їх взаємозумовленість.

Отже, в самоосвіті правоохоронця можна виділити два – професійний та особистісний – аспекти. Професійний спрямовано на виконання завдань, що пов'язані зі службовою діяльністю, а особистісний охоплює коло інтересів, захоплень і нахилів, що перебувають за її межами.

На нашу думку, самоосвіта – це цілісний процес удосконалення особистості, що ґрунтується на взаємодії та взаємопроникненні двох рівнозначних сторін (суб'єктивної та об'єктивної), які нерозривно пов'язані в цій діяльності. Саморегульований характер самоосвіти виявляється в тому, що вихованець є об'єктом керівництва і суб'єктом, що самостійно визначає цілі та завдання власної пізнавальної діяльності, здійснює і контролює її, використовує отримані

результати у професійній діяльності, аналізує та оцінює їх, прогнозує дальший саморозвиток. У контексті такого розуміння самоосвіти саме суб'єктивна сторона визначає її якісні характеристики, сприяючи реалізації самостійності правоохоронця та будучи передумовою пробудження й активізації його творчого потенціалу.

Зазначимо, що об'єктивна сторона самоосвіти залежить від розвитку суб'єктивних процесів, тобто від того, наскільки глибоко правоохоронець здатний пізнавати, перетворювати свій внутрішній потенціал. Адже потенційна діяльність не зводиться до нагромадження індивідом нових знань, умінь і навичок, не вичерпується змінами, що виникають у безпосередніх продуктах самоосвіти, а охоплює час опрацювання, переосмислення, систематизацію та узагальнення того, що засвоєно у процесі пізнавального акту.

Звичайно, самостійність може виявлятись і на рівні репродуктивної діяльності правоохоронця, основу якої становить відтворення готових зразків дій, норм і приписів, оскільки творчі та репродуктивні складові професійної діяльності перебувають у гармонічному взаємозв'язку. Однак проблема підвищення ефективності й поліпшення якості результатів службової діяльності значною мірою пов'язана з розвитком творчого потенціалу. Загальний соціальний прогрес суспільства, інтенсивність накопичення наукових знань потребують від особистості високого рівня продуктивності. З урахуванням цього підготовка правоохоронця, який вміє творчо мислити, є актуальним завданням сучасності.

Таким чином, узагальнення викладеного вище дає підстави стверджувати, що в основі самоосвіти курсанта, як процесу саморозвитку та самовдосконалення, лежить така категорія, як «творчість». Як правило, науковці зосереджують свою увагу на аналізі таких рис, що характеризують творчу особистість правоохоронця. Передусім, це високий рівень компетентності, розвинуте професійне мислення, прагнення до творчого пошуку, володіння специфічною професійною технікою, професійний досвід, досить високий рівень інтелектуальних умінь, уява та інтуїція [433].

Розв’язуючи це завдання, орієнтуються на самобутню особистість правоохоронця, якому не властиві вияви формалізму, догматизму. Таку особистість не можна формувати частинами, оскільки вона становить цілісне утворення і виявляється у багатогранній єдності особистісних рис, які неможливо вдосконалювати й розвивати тільки через набутий професійний досвід. Лише в різносторонній діяльності можна виховати наділену різними творчими здібностями особистість правоохоронця. З пошуком власного «Я», що стає інтегральною рисою особистості, тісно пов’язується її самовдосконалення. Творчість виступає механізмом ефективного розвитку правоохоронця, джерелом його просування до досконалості.

Цілісний процес удосконалення правоохоронця передбачає, з одного боку, розвиток найсильніших, найяскравіших рис його особистості, які виступають основою його професійної діяльності й водночас, охоплюють розвиток особистісних інтересів, захоплень і нахилів поза службовою діяльністю. Отже, визначення індивідуальності та її формування стає важливою частиною цілісного вдосконалення правоохоронця та охоплює два аспекти його самоосвіти: професійний та особистісний. Звернімо увагу, що професійний аспект має і особистісний характер, а різнобічне удосконалення особистості правоохоронця поза професійною діяльністю спрямоване на становлення, розвиток і вдосконалення його як професіонала-правоохоронця.

Характерною особливістю самовдосконалення є динаміка розвитку самопізнання, самовиховання та саморозвитку особистості правоохоронця. Вона відображає цілісність, різнобічність, саморегуляцію, що створює передумови для розуміння самоосвіти як цілісної самокерованої динамічної системи зі своїми суб’єктивно-об’єктивними залежностями.

Деякі дослідники зазначають, що виявити творчу індивідуальність можна за активністю, ініціативою, самостійністю, адекватною самооцінкою, характером самоспостереження, власним ставленням до навколишнього світу. Хоч рівень виявлення цих параметрів буває неоднаковим, найважливішим серед них є самостійність.

Самоосвіту курсанта необхідно розглядати як відкриту та саморегульовану систему, яка розвивається під дією двох взаємопов'язаних чинників: внутрішнього переконання та зовнішніх детермінант. Саме взаємозв'язок внутрішніх та зовнішніх чинників самовдосконалення забезпечує єдність професійної й особистісної складової підготовки майбутніх правоохоронців, дозволяє підготувати правоохоронців-професіоналів, спроможних оперативно переформатувати напрям і зміст професійної діяльності у відповідності до поставлених завдань.

Проведене дослідження дозволяє визначити самоздійснення особистості майбутнього правоохоронця як творчу реалізацію себе в майбутньому житті (життєве самоздійснення) та професії (професійне самоздійснення) з урахуванням минулого досвіду, детерміновану розгортанням ціннісних і смислових компонентів його особистості. В основі цього процесу, спрямованого на визначення загальної стратегії життя людини, перебувають життєві домагання як соціально-психологічний механізм життєздійснення особистості. Базуючись на суб'єктній активності, життєві та професійні домагання детермінують саморозвиток, самозростання та перевершення себе майбутнього правоохоронця через усвідомлення здатності здійснювати значущі перетворення на власному життєвому шляху, в об'єкті діяльності, інших людях і самому собі, забезпечують втілення особистісного смислу, бачення власних цілей та формулювання завдань в контексті майбутньої правоохоронної діяльності.

3.2 Використання психологічних методів і засобів з метою формування і розвитку особистості поліцейського

Професіогенез фахівця нерозривно пов'язаний з його особистісним формуванням і розвитком. При розгляді проблематики професійного і особистісного розвитку персоналу поліції методологічним орієнтиром обрано ідею саморозвитку і самореалізації особистості, яка є надзвичайно значимою для сучасних гуманістичних психологічних концепцій. Як неодноразово

наголошується в літературі, потреби особистості у саморозвитку, її прагнення до самовдосконалення і самореалізації представляють значну самостійну цінність, оскільки є показниками особистісної зрілості та, водночас, умовою її досягнення [39; 40; 158; 167; 454].

При розгляді методів і засобів формування й розвитку особистості, маємо на увазі психологічні шляхи (способи) досягнення психологічної зрілості поліцейського у цілому, та її складових – (мотиваційних, характерологічних, здібностей) зокрема. У процесі експериментальної роботи (в формі професійного тренінгу) з персоналом поліції застосовувалися ідеї гуманістичної психології, визнавалися підходи, засновані на повазі до особистості, цінування накопиченого досвіду та знань поліцейських. Такий підхід реалізовувався у процесі обміну думками, зворотного зв'язку між учасниками у нетравмуючій, доброзичливій формі спілкування, партнерським стилем взаємодії з поліцейськими. Також дотримувалася ідея про існування прихованих можливостей людини, наявність нереалізованого потенціалу, який з різних причин є заблокованим.

Як нами було доведено в попередньому підрозділі дисертації, успіх професійної діяльності правоохоронців багато в чому визначається здатністю особи до саморозвитку та самовдосконалення. Як зазначається в літературі, «ідея саморозвитку і самоактуалізації тісно поєднується з феноменом самотрансценденції, пов'язаним із виходом людини за межі свого «Я», з її переважною орієнтацією на оточуючих, на соціальну діяльність» [454]. Атрибутами такої особистості є цілепокладання, свобода, цілісність, розвиток як самостійний рух людини як суб'єкта активності, що відбувається у внутрішньому просторі особистості та у просторі її зв'язків з іншими.

У формуванні особистості поліцейського особливе місце належить *мотиваційному компоненту*, який є стрижньовим, оскільки неможливим є ефективне опанування професійної діяльності і формування в ній особистості без відповідної мотивації. Проблема професійної мотивації набуває особливого значення саме тому, що висока позитивна мотивація може відігравати роль

компенсаторного чинника навіть у випадках недостатньо розвинутих професійних здібностей особистості [377, с. 19].

Загалом *мотивація* розуміється як спрямованість активності, що становить складний багаторівневий регулятор життєдіяльності людини – її поведінки та діяльності [432, с. 447]. У свою чергу, продуктивність діяльності, її процес і результат визначаються спрямованістю мотивів, їх змістом, ступенем активності, стійкості, що в цілому складає своєрідність мотивації особистості [245]. Говорячи про мотивацію, насамперед мають на увазі єдину систему мотивів, особливу сферу, що включає потреби, мотиви, цілі, інтереси в їх взаємодії.

Мотиваційна сфера особистості виконує низку *функцій*:

– орієнтуючу (вибір найбільш адекватної поведінки в конкретній ситуації);

– спонукальну (стимуляція активності, поведінки та діяльності);

– спрямовуючу (скеровування енергії на певну мету, тобто вибір та здійснення обраної лінії поведінки);

– стимулюючу (заохочення при реалізації намірів через викликання додаткових спонукань, наприклад, з появою втоми);

– мобілізуючу (концентрація та активізація внутрішніх резервів);

– регулятивну (упорядкування та організація поведінки та діяльності);

– організуючу (організація діяльності у вигляді замислу);

– контролюючу (аналіз, оцінка та корекція поведінки і діяльності відповідно до визначених критеріїв);

– смислотвірну (визначення суб'єктивної значимості певного виду поведінки); пояснювальну (обґрунтування дій і вчинків);

– захисну (можливість «підміни» справжньої мети «офіційною версією» для створення видимості раціональної діяльності).

Мотиваційна сфера приховує в собі великі можливості. Згідно з дослідженнями, вона є більш динамічною, ніж пізнавальна та інтелектуальна сфери. Позитивний вплив на формування мотивації, управління нею є шляхом забезпечення успішності досягнення результатів будь-якої діяльності.

Мотиваційна готовність є одним з основних компонентів загальної готовності до професійної діяльності, яка детермінує поведінку та професійну діяльність фахівця. Вона є своєрідним орієнтиром професійної поведінки, визначає сенс і значимість професійних дій, забезпечує ефективну професійну адаптацію, самореалізацію та саморозвиток. Сформованість готовності до професійної діяльності визначається, насамперед, наявністю психологічної готовності до діяльності, найбільш суттєвим компонентом якої є саме мотиваційна складова. У науковій літературі, на сьогоднішній день, існують різні підходи щодо цього. О. Корзін серед показників мотиваційної готовності до професійної діяльності розглядає сформовані внутрішні мотиви (прагнення до самореалізації в діяльності, мотивація до успіху, готовність до ризику) і зовнішні прояви (бажання працювати за обраною спеціальністю, успішне оволодіння професійними знаннями, прагнення оволодіти професією, достатня успішність навчальної діяльності, активна участь у позанавчальних заходах) [215, с. 60-62].

Дослідники розглядають в мотиваційній сфері професійної діяльності різні види мотивів: професійні наміри і схильності, ціннісні орієнтації та мотиви професійної діяльності, професійні домагання й очікування, професійні установки, інтереси, готовність до професійної діяльності, задоволеність працею [253, с. 60-62]. Б. Агєєв розглядає мотиваційну готовність як цілісну, стійку систему психічних утворень особистості, які, актуалізуючись за певних умов, формують відповідні стани психіки, спонукають, регулюють поведінку та діяльність особистості [9, с. 11].

Структурними елементами мотиваційної готовності до професійної діяльності є:

– компонент установки (мотиви професійного вибору, цілепокладання, досягнення успіху, ціннісно-смислові професійні орієнтації на майбутню професійну діяльність);

– когнітивний компонент (знання, вміння, навички, усвідомлення і самооцінка яких сприяє успішному початку професійної діяльності);

– особистісно-вольовий компонент (самоконтроль, рішучість, ініціативність, професійна відповідальність);

– професійно-ідентифікаційний компонент (професійна ідентичність, самопізнання, самооцінка, саморегуляція, самоактуалізація) [216, с. 1088].

Мотивація працівників поліції до професійної діяльності має формуватися в контексті попереднього досвіду, з врахуванням внутрішніх потреб і мотивів. Ефективний шлях її формування полягає у сприянні перетворення наявних нестійких мотивів у цілісну мотиваційну сферу зі стійкою структурою. Формування особистості відбувається в процесі навчально-практичної діяльності, яка має бути спрямована на задоволення індивідуальних потреб. Цей процес не передбачає закладення готових мотивів і цілей у процесі професійної підготовки. Важливим для майбутнього фахівця є набуття досвіду в ситуаціях навчальної та практичної діяльності, спрямованих на отримання професійно значущих знань, умінь і навичок.

Основою формуванняособистості працівника поліції є також розуміння сенсу професії, її завдань, позитивне ставлення до неї, адекватне уявлення про професію, про вимоги, які вона пред’являє, необхідний рівень самооцінки та домагань. Мотиваційна готовність має зовнішні (об’єктивні) та внутрішні (суб’єктивні) умови формування. Суб’єктивні умови формування мотиваційної готовності працівників поліції до професійної діяльності (передусім активна позиція в процесі професійного навчання) залежать від об’єктивних умов самої системи професійної підготовки.

Виділяють певні *етапи формування* професійної мотиваційної готовності, кожен з яких має свої особливості, цілі та завдання [132]:

1. Професійно-орієнтаційний етап, під час якого майбутніми працівниками поліції усвідомлюються сутність та соціальне значення професійної діяльності, розвиваються стійкий інтерес до діяльності, професійні мотиви, установка на оволодіння основами майбутньої професії, формується професійний образ «Я – працівник поліції». Цей етап має суттєве значення, адже саме від ступеня професійної зацікавленості, адекватності уявлення про професію та свої

можливості залежить ефективність засвоєння професійних знань, розвиток професійно-важливих якостей.

2. Гносеологічний етап передбачає закріплення образу «Я – працівник поліції» та наповнення його необхідними професійними знаннями, уміннями та навичками. Важливим тут є розуміння та реалізація ефективних способів вирішення професійних завдань, розвиток творчого мислення, самоконтролю, дисципліни, відповідальності, прагнення досягти успіху, професійного розвитку та самореалізації, адекватна самооцінка успішності процесу професійного становлення.

3. Коригуючий етапє періодом найвищого рівня розвитку мотиваційної готовності. Метою цього етапу є самореалізація в професійній діяльності, орієнтація на високі результати, що забезпечується здатністю ефективного управління власною професійною діяльністю (планування, організація, корекція професійної діяльності, побудова ефективних взаємодій у професійному середовищі), можливостями активізації мотиваційних потенціалів у різних умовах професійної діяльності, закріпленням професійно-важливих потреб, мотивів, цінностей, адекватною самооцінкою професійної підготовленості, позитивним сприйняттям себе як суб'єкта майбутньої професійної діяльності тощо. Серед основних ознак сформованої професійної мотивації науковці розрізняють «здатність планувати й організовувати свою діяльність; вміння долати перешкоди, що виникають на шляху виконання професійних обов'язків; ініціативність; здатність до самоконтролю на всіх етапах діяльності; творче ставлення до виконуваних завдань» [370, с. 72-76].

Говорячи про структуру професійної мотивації, слід відзначити, що для успішного здійснення поліцейськими покладених на них завдань, таку структуру має складати, як правило, позитивна мотивація. Зокрема, це прагнення до самовдосконалення, самореалізації, вияву своїх творчих здібностей, пізнання нового тощо. Поліцейський має бути задоволений своєю роботою, оскільки лише в такому разі у нього формується прагнення до самовдосконалення і кар'єрного зростання, виникає бажання підвищити свій професійний рівень і здобути нові

знання, удосконалити свої професійні вміння і навики тощо. Порушення позитивного балансу мотивів, на думку деяких учених, може бути пов'язане зі зміною задоволення професією, усвідомленням труднощів в оволодінні знаннями, складнощі професійної діяльності, невпевненість в успішному виконанні своїх професійних обов'язків [370, с. 72-76].

Важливим шляхом формування особистості поліцейського є *самовдосконалення*. До самовдосконалення спонукають:наявність у людини потреби у самоповазі та повазі оточуючих, в соціальному престижі, розбіжність в образах «Я-ідеальне» та «Я-реальне», самооцінка та самоставлення, що виникають на цій основі.

Типовими мотиваторами самовдосконалення є: покращення життя,матеріальне благополуччя, уникнення неприємностей, гарні стосунки з оточуючими, альтруїзм, можливість допомагати іншим, позитивне ставлення інших людей, вдосконалення, самореалізація.

Отже, мотиваційна готовність працівників поліції до професійної діяльності є результатом достатнього рівня розвитку професійних та особистісних якостей індивіда, необхідного для виконання функціональних обов'язків і передбачає:

– формування готовності до дії (як результат професійної підготовленості);

– вибір цілей, засобів, способів, місця та часу дії;

– формування впевненості в правильності та необхідності дії.

Ефективність професійної діяльності багато в чому зумовлюється тим, наскільки успішно здійснюється мотивування. У найбільш загальному значенні під *мотивуванням* необхідно розуміти процес впливу на людину з метою її спонукання до конкретних дій через актуалізацію певних мотивів [237, с. 46-49].

Сьогодні в науковій літературі досліджено велику кількість різних мотивів. Зокрема, розрізняють спонукальні мотиви, під дією яких особа вчиняє певні дії, спрямовані на отримання бажаних насідків. Дещо відрізняються від них мотиви, спрямовані на формування певної мотиваційної структури особистості. Як зазначається в літературі, в даному випадку основна увага зосереджується на розвитку та посиленні дії необхідних мотивів, або обмеженні дії мотивів, які

заважають ефективному управлінню професійною діяльністю [8]. Очевидно, що другий тип мотивування значно складніший, а відтак, вимагає значно більших витрат, а також наявності високого рівня управлінської майстерності. Однак, вказані складнощі в повній мірі компенсуються отриманим результатом, який, зазвичай, набагато кращий, аніж у попереднього типу мотивування.

Звісно, всі типи мотивування індивідуальні, а тому їх застосування може бути доречним лише в певних умовах. При цьому найбільш раціональним є поєднання відразу кількох різних типів мотивування, яке дозволяє досягнути максимального результату при найменших затратах.

Серед мотиваційних чинників формування особистості більш значущими є ті, які викликають відчуття осмисленості існування і сприяють особистісному зростанню працівника поліції. Мотивуючі чинники, або *мотиватори,* безпосередньо пов'язані із сутністю самої діяльності та її характером. Вони сприяють підвищенню рівня задоволеності професійною діяльністю і розглядаються в якості самостійної групи потреб.

До основних мотиваторів відносять: успіхи у професійній діяльності, суспільне визнання, цікавий зміст діяльності, наявність можливостей професійного зростання, відповідальність при виконанні професійних завдань, професійний статус.

Суспільне визнання дає людині відчуття самоповаги і власної гідності, тому важливим для керівника є повідомлення працівнику відгуків про добре виконані завдання. Суттєвий чинник становлять змістовні та організаційні характеристики самої діяльності. Монотонна діяльність не приносить задоволення, а творча та різноманітна за змістом, навпаки, стимулює до зростання, підвищення ефективності. Вагомим мотиватором може стати кар'єрне зростання і наявність додаткової відповідальності при здійсненні професійних завдань.

Важливим засобом, що сприяє формуванню й розвитку особистості є *стимулювання* [511, с. 45-49]. Стимулювання відрізняється від мотивування тим, що виступає засобом здійснення мотивування. Створення сприятливих умов для позитивної мотивації працівників і реалізація її на практиці є одним із завдань

керівника. Передусім керівник має знати мотиви професійної діяльності підлеглих, серед яких виділяють:

– професійні мотиви – отримання цікавої роботи, наявність хорошого колективу, створення власного професійного іміджу тощо;

– мотиви суспільного характеру – необхідність приносити користь суспільству, бажання допомагати іншим;

– мотиви професійної майстерності – набуття глибоких знань, умінь, навичок, ствердження в середовищі професіоналів та ін.;

– мотиви професійного самовдосконалення – вирішення професійних завдань, розвиток професійно-важливих якостей;

– мотиви соціального статусу – отримання престижної роботи, статусу в суспільстві, бажання працювати серед певного кола людей і т. ін.;

– мотиви досягнення і творчого пошуку – просування по службі, творчі успіхи тощо;

– мотиви самоствердження в діяльності – набуття самостійності, особистий розвиток, реалізація власних здібностей та ін.;

– мотиви уникнення невдач – усвідомлення неминучості контролю та дії адміністративних механізмів; отримання матеріальних благ для себе і своєї сім'ї [370, с. 72-76].

Стимулювання передбачає активізацію діяльності підлеглого шляхом створення таких умов, за яких забезпечуються його особистісні потреби. При цьому стимулювання мотивації працівника має бути таким, щоб це сприяло досягненню цілей всього підрозділу.

Згідно теорій професійної мотивації К. Альдерфера, Ф. Герцберга, А. Маслоу існує ієрархія потреб, що формують професійну мотивацію [134, с. 414]. Задоволення нижчих чи базових потреб (оплата праці, фізичні умови праці, гарантії збереження робочого місця, додаткові блага) мало мотивує працівників, у той час як опора на вищі потреби (прагнення поваги та самоповаги, самоактуалізації) дає високі результати. Реалізація нижчих потреб може підтримувати відчуття задоволеності, проте практично ніколи не надає

активізуючого впливу на діяльність. Так, використання такого матеріального мотиватора, як підвищення рівня заробітної плати, є недостатньо ефективним, оскільки працівники звикають до нового її рівня. Коли збільшені виплати стануть регулярною складовою зарплати, вони перестають виступати у якості мотивуючих факторів. Людей більше мотивує бажання досягати, ніж сам факт наявності чогось. Таким чином, умови, в яких відбувається професійна діяльність, не можна розглядати як ефективні мотивуючі чинники.

Для задоволення *потреби в самореалізації* необхідно забезпечити можливості для навчання і розвитку працівників, а також ставити складні та важливі завдання з високим ступенем самоконтролю та довіри.

Потреба в повазі задовольняється через організацію змістовної роботи; високої оцінки за якісне виконання завдань і заохочення досягнутих результатів; демонстрацію можливостей для просування по службі, для заняття високого професійного статусу.

Соціальні потребиможна задовольнити через створення і підтримку команди однодумців; забезпечення можливості функціонування неформальної структури і неформальних груп у підрозділі; визнання заслуг працівника за якісно виконані завдання на основі принципу справедливості; надання працівникові самостійності під час виконання окремих завдань; забезпечення посадового зростання; професійне вдосконалення; збагачення професійної діяльності елементами творчості.

Виконання професійної діяльності необхідно організовувати таким чином, щоб кожен працівник відчув складність і значимість дорученого завдання; можливість вибору рішень щодо дорученого завдання; відсутність монотонності та рутинності діяльності; відповідальність за виконання дорученого завдання.

Виконана робота викликає почуття задоволення і сприяє досягненню результативності, якщо дотримуються вимоги справедливості розподілу винагороди при виконанні доручених завдань. Так, згідно теорії справедливості С. Адамса, формуючи ставлення до отриманої винагороди працівник суб’єктивно

враховує власні витрачені зусилля та співвідносить її з винагородою інших людей, що виконують аналогічну роботу.

Таким чином, можна сформулювати *рекомендації щодо здійснення ефективного мотивування працівників поліції*:

– найбільш ефективною є позитивна мотивація працівника, яка передбачає застосування щодо нього заходів заохочення;

– перевагу необхідно надавати непрогнозованим заохоченням, які не мають наперед окреслених параметрів, а не щомісячним преміям, які мають фіксовані розміри;

– мотивування працівників поліції обов'язково має поєднуватись із застосуванням таких психологічних прийомів заохочення, як підвищення соціального статусу, колективне визнання, публічне оголошення досягнень тощо;

– реакція на позитивні досягнення працівника не повинна бути відтермінованою, а застосування заохочень має бути зроблено в найкоротший час;

– працівників слід стимулювати за проміжні досягнення, не чекаючи завершення всієї роботи;

– у працівників повинна бути можливість постійно набувати в процесі роботи нові знання, уміння, навички;

– важливим для формування позитивної професійної мотивації є надання працівникам інформації про результати та якість виконання ними професійних завдань.

Для *підкріплення мотивації* можуть застосовуватися такі засоби, як:

1) матеріальне стимулювання. Важливо правильно оцінювати ситуацію, у якій матеріальне стимулювання реалізується, намагатися не перебільшувати його можливості;

2) нематеріальне стимулювання. Найбільш поширеними нематеріальними стимулами сьогодні є публічне визнання професійних досягнень, підвищення в соціальному статусі (в посаді, в спеціальному званні, ранзі тощо), налагодження дружніх взаємовідносин в колективі, створення атмосфери доброзичливості, дружності тощо;

3) покарання. Рівень покарання залежить, насамперед, від цілей впливу. Основною метою покарання є недопущення дій, які можуть завдати шкоди підрозділу. Форма покарання має бути адекватною наслідкам проступку;

4) оптимізація управлінської діяльності. Керівництво підрозділом має ґрунтуватись на чіткій координації діяльності всіх підпорядкованих працівників, оптимальному розподілу між ними завдань і обов'язків, розмежуванні компетенції і сфер відповідальності, налагодженій взаємодії і співпраці. Не менш вагоме значення має впровадження системи справедливих заохочень, особистої мотивації, встановлення об'єктивних критеріїв кар'єрного зростання, розвиток традицій взаємодопомоги і підтримки.

5) соціальна політика. Для нейтралізації фізичного і психологічного дискомфорту працівників, профілактики хронічної втоми сприятливим може стати обладнання спеціальних кімнат для відпочинку. Частиною соціальної політики є корпоративні заходи – професійні свята, дні підрозділу тощо.

Отже, професійна діяльність працівників поліції висуває високі вимоги до мотиваційної сфери. Мотивування професійної діяльності виступає необхідною умовою формування особистості поліцейського як процес створення професійно-значущих мотивів, розвиток яких сприяє усвідомленню працівником значущості своєї праці, реалізації в ній власних можливостей за допомогою виконання професійних завдань, а також суспільному визнанню досягнень у діяльності.

Лише мотивуванням засоби формування і розвитку особистості поліцейського у процесі професіогенезу не вичерпуються, адже будь-яка діяльність реалізується на базі системи професійно важливих якостей, що являють собою своєрідний комплекс суб'єктивних властивостей, необхідних для успішного виконання професійної діяльності. Професійно важливі якості являють собою ті внутрішні умови, крізь які трансформуються зовнішні впливи та вимоги діяльності. Зазвичай, до професійно важливих якостей в науковій літературі відноситься уся сукупність психологічних якостей особистості, а також ціла низка фізичних, антропометричних, фізіологічних характеристик людини, що зумовлюють успішність навчання та реальної діяльності. Конкретний перелік цих

якостей для кожної діяльності специфічний (за їх складом, за необхідним ступенем прояву, за характером взаємозв'язку між ними) і визначається за результатами психологічного аналізу діяльності та складення її професіограми та психограми [427; 53, с. 6].

Оригінальний підхід щодо поділу професійно важливих якостей на групи запропонований А. Карповим [167, с. 80]. Відповідно до його концепції, професійно важливі якості поділяються на чотири основні групи, що утворюють у своїй сукупності структуру професійної придатності: абсолютні професійно важливі якості – властивості, необхідні для виконання діяльності на допустимому або нормативно заданому рівні; відносні професійно важливі якості, що визначають можливість досягнення суб'єктом високих кількісних та якісних показників діяльності; мотиваційні особливості реалізації тієї чи іншої діяльності; антипрофесійно важливі якості – властивості, що суперечать тому чи іншому виду професійної діяльності; на противагу якостям перших трьох груп вони негативно корелюють з параметрами діяльності.

Структуру професійно важливих якостей поліцейського складають два взаємопов'язані компоненти: по-перше, це безпосередньо його професійні знання, вміння і навики; по-друге, це особистісні характеристики, які прямо не впливають на успішність виконання професійних завдань, однак можуть опосередковано визначати характер їх реалізації.

Традиційно, в науковій літературі виділяють дві категорії професійно важливих якостей особистості фахівця: базові та провідні. До *базових* відносять професійно важливі якості, що мають найбільшу кількість внутрішньо системних зв'язків з іншими, тобто характеризуються найбільшою структурною розгалуженістю і посідають центральне місце у всій системі якостей. Базові якості можуть не виявляти значимих кореляційних зв'язків із параметрами діяльності, проте вони дуже важливі для її реалізації. Саме базові професійно важливі якості є основою для формування підсистем професійно важливих якостей у цілому. Навколо них та на їхній базі об'єднуються, структуруються та співорганізовуються усі інші якості суб'єкта, що необхідні для забезпечення

діяльності та/або її основних дій, функцій. До *провідних* відносять ті професійно важливі якості, що характеризуються безпосереднім зв'язком із параметрами діяльності. Професійно важливі якості виступають у ролі структуроутворюючих для тієї чи іншої діяльності. Одна і та сама професійно важлива якість у різних випадках може виступати як провідна чи базова, або як та й інша одночасно. У останньому випадку значимість професійно важливої якості для забезпечення діяльності є найвищою [97; 469, с. 16].

Найважливішим елементом професійно важливих якостей є *загальні здібності* особистості працівника. Саме вони визначають успішність будь-якої професійної діяльності. Також доведено, що загальні здібності мають потенційну можливість перетворюватися на спеціальні професійні. Основою загальних здібностей є інтелект людини, який визначається здатністю правильно та логічно розуміти події життя і реагувати на них, абстрактно мислити, засвоювати знання й уміння, успішно адаптуватися до зміни умов навколишнього середовища. Психологи упродовж десятиліть досліджували зміст і структуру інтелекту, розроблено чимало теорій, які пояснюють і тлумачать цей феномен. На сьогодні відомо, що інтелект має складну структуру, дослідники в ньому виділяють вербальний і невербальний компоненти, також виокремлюють соціальний і емоційний інтелект, генеральний фактор інтелекту (який відповідає за виконання будь-якої розумової операції) і специфічні фактори (кожен з яких відповідальний лише за окремі розумові дії: наприклад, арифметичні, мнемічні, просторові, словесні). Біхевіористи запропонували кубічну модель інтелекту на основі комбінування трьох різних вимірів: стимулів, реакцій на них і отриманого результату. Кількість інтелектуальних факторів у деяких теоріях перевищує сотню [101].

Професійна правоохоронна діяльність поліцейського висуває підвищені вимоги до рівня інтелекту працівника. Ефективний поліцейський має володіти прийомами багатьох розумових операцій, зокрема аналізу, синтезу, абстрагування, узагальнення, порівняння і класифікації; також йому потрібен вербальний і просторовий інтелект, хороша пам'ять. Дослідження останніх років

підтвердили важливість для поліцейського так званого емоційного інтелекту, який дає можливість розуміти власні емоції та контролювати їх, а також розуміти емоції інших людей і управляти їх проявами [5, с. 52]. Також доведено, що успішному працівникові поліції має бути притаманний досить високий рівень креативності та дивергентного мислення (здатність знаходити декілька варіантів вирішення проблеми). В поліціях багатьох країн кандидати на службу проходять ретельний психологічний відбір, у процесі якого діагностується інтелектуальний рівень особистості й творчий потенціал. Також важливим завданням психологічного супроводу діяльності є розвиток професійно важливих якостей поліцейських, передусім, інтелектуальних.

До структури загальних здібностей працівника також входять особливості протікання пізнавальних процесів, зокрема сприйняття, уваги, уяви, пам’яті, мислення. За останні десятиліття в практику службової підготовки поліцейських впроваджено чимало психолого-педагогічних інноваційних методів і засобів, які мають на меті розвиток загальних здібностей і креативності особистост, та базуються на застосуванні групових інтерактивних методів опрацювання інформації. До них належать: ситуаційно-рольові й ділові ігри; «мозковий штурм»; психодрама; групова дискусія; моделювання практичних ситуацій; «фокус-група» та ін. Кожен із цих методів групової роботи може застосовуватися окремо, однак частіше за все вони є складовою частиною комплексних програм, що включають набір різноманітних методів залежно від поставлених завдань.

У контексті практичного застосування методи групової роботи розрізняються між собою як за метою і завданнями, так і за їх «наближеністю» до реальності. Наприклад, ситуаційно-рольові та ділові ігри дозволяють працювати з реальними життєвими ситуаціями. Метою їх є засвоєння знань, формування нових умінь і навичок у працівників поліції. Провідним принципом такого навчання є діяльнісне опосередкування, під час якого моделюються ситуації взаємодії учасників правовідносин. За таких умов, коли знання не просто запам’ятовуються, а переживаються й усвідомлюються в процесі пошуку рішення.

Розвиток професійно важливих якостей поліцейських має бути орієнтований також на вдосконалення особистісних характеристик майбутнього поліцейського. Спираючись на розробки Т.Чегі, головними завданнями психологічного супроводу професійного розвитку поліцейського під час службової діяльності можна визначити такі [453, с. 416-421]:

1) формування у поліцейських професійно важливих особистісних якостей (професійна спрямованість, мотивація, сумлінність, стійкість, емпатійність, пильність, зібраність, обачність, спостережливість, оперативність, інтелект, інтуїція, витривалість; вольові якості – сміливість, цілеспрямованість, наполегливість, активність, ініціативність, витримка та ін.);

2) формування професійно важливих навичок (розвиток професійних комунікативних та управлінських умінь; професійного мислення, пам’яті, спостережливості; здатності до самоконтролю, саморегуляції, готовності до негайних дій; стійкості до тривалої напруженості, небезпеки, ризику);

3) профілактика та корекція виникнення негативних психічних станів, професійних деформацій.

Формування у поліцейського професійно важливих якостей – тривалий та кропіткий процес. Важливим при цьому є створення в колективах відповідної атмосфери, яка підтримує позитивні тенденції особистісного зростання. Водночас успішність вирішення зазначеного завдання залежить, насамперед, від власних зусиль самих поліцейських, їх бажання змінюватися, наявності моральних цінностей, ідеалів, прикладів для наслідування. Варто враховувати, що до основних груп професійно важливих якостей працівників поліції відносяться: інтелектуальні, мотиваційні, комунікативні, психофізіологічні, моральні. Причому вказані групи якостей повинні враховувати специфіку професії, виявлятися на етапі професійного психологічного відбору й формуватися в умовах відомчих навчальних закладів, а вдосконалюватися – у безпосередній професійній діяльності [491, с. 75-79].

На сьогодні існують певні напрацювання, які можуть бути використані на практиці. Це, зокрема, роботи: О. Конуп, яка довела можливість розвитку

пізнавальних якостей курсантів шляхом тренінгу вищих психічних функцій (зокрема інтелекту); Л. Ляховця і Р. Скірко щодо впровадження тренінгових програм формування соціальної компетентності й розвитку соціального інтелекту; В. Барка, С. Яковенка, В. Лефтєрєва, Л. Мороз, М. Ятчук, О. Левенець, Н. Яреми та інших, які розробили та запровадили використання тренінгових програм антистресового і комунікативного спрямування, особистісного зростання і лідерського потенціалу для особового складу правоохоронних органів.

Не менше значення для формування готовності поліцейського до діяльності має розвиток *характерологічних якостей* працівників поліції. Характер людини безпосередньо визначає її вчинки. Характер менш стабільний, ніж темперамент, і його, певною мірою, можна змінювати. Водночас добре відомо, що характер людини, особливо дорослої, досить стійкий. У науковій літературі риси характеру людини прийнято поділяти на три основні групи: вольові, ділові та комунікативні. При цьому, як справедливо наголошує Р. С. Немов, ці групи рис характеру не просто об’єднані в окремі групи, а й виникають і розвиваються в онтогенезі людини в різний час і в зазначеній вище послідовності. При цьому, чим раніше формується у людини та чи інша риса характеру, тим стійкішою вона є [271].

Виходячи з викладеного вище, є всі підстави стверджувати, що корегування рис характеру теж залежить від того, до якої групи вони включені. Так, наприклад, комунікативні риси характеру найбільш гучкі, оскільки можуть змінюватися протягом всього життя людини. Ділові риси характеру більш менш гнучкі і підлягають корегуванню лише до моменту зрілості особистості. Найбільш стійкими є вольові риси характеру, які можна корегувати лише до підліткового віку.

Водночас, варто пам’ятати, що майже у всіх випадках, коли мова йде про корекцію рис характеру людини, корекційна діяльність повинна бути подвійно спрямованою: з одного боку, вона повинна містити поради щодо зміни існуючих рис характеру, з іншого боку – поради щодо пристосування, прийняття людиною деяких рис характеру такими, які вони є [271].

На думку багатьох дослідників, виконання функціональних обов'язків вимагає від працівників поліції наявності комплексу найважливіших *індивідуально-психологічних якостей*, до яких, насамперед, відносяться: мотиваційні та емоційно-вольові особливості; загальні здібності; характерологічні властивості.

Мотиваційні та емоційно-вольові якості: здатність до самовладання в конфліктних ситуаціях; наявність навичок саморегуляції; здатність брати на себе відповідальність; спроможність об'єктивно оцінювати власні досягнення, сили та можливості; наполегливість та послідовність у подоланні труднощів, які виникають; здатність тривалий час зберігати увагу та за необхідності швидко переключати її на інші події.

Інтелектуальні: уміння вибирати з великого обсягу інформації саме ту, що є необхідною для вирішення означених завдань; спроможність визначати декілька можливих шляхів вирішення завдань, вибирати з них найбільш ефективні; здатність знаходити нові незвичні рішення під час вирішення проблеми; спроможність визначати причинно-наслідкові зв'язки в певній ситуаціях; вміння прийняти вірне, виважене рішення в умовах нестачі необхідної інформації; здатність оцінити проблему з різних позицій та за наявності мінімальних ознак; уміння помічати незначні зміни; здатність чітко відтворювати інформацію в необхідний момент; спроможність до запам'ятовування зовнішніх ознак та словесно-логічного матеріалу, здатність точно й чітко передавати отриману інформацію.

Характерологічні властивості: здатність до швидкого встановлення контактів із незнайомими людьми; уміння викликати у людей почуття довіри та розташовувати їх до себе; уміння швидко визначати психологічний стан та індивідуальні властивості співрозмовника й знаходити необхідний тон і форму спілкування; спроможність об'єктивно оцінювати дії та вчинки інших людей; уміння розмежовувати ділові та особистісні контакти; здатність працювати в команді та враховувати думку інших; наполегливість і уміння відстоювати власну думку.

У додатку до авторської монографії наведено зразок тренінгової програми, спрямованої на розвиток основних компонентів особистості поліцейського (мотиваційних, характерологічних і здібностей) [508, с. 449-460].

Як відмічалося, професійна діяльність поліцейських нерідко призводить до конфліктних ситуацій та емоційних переживань, надмірна інтенсивність і тривалість яких можуть спричинити різноманітні розлади, зокрема психосоматичні захворювання, тобто захворювання з психогенною (частіше з емоціогенною) патологією. Переживання гострих і несприятливих функціональних станів призводить до погіршення таких об'єктивних характеристик праці, як надійність, продуктивність, швидкість дій, якість роботи, а інколи є причиною нещасних випадків, травм, що зумовлені дією людського чинника.

До переліку типових захворювань працівників поліції відносяться хвороби стресової етіології – нервово-психічні та серцево-судинні розлади, захворювання шлунково-кишкового тракту, шкіряно-алергічні реакції, порушення обмінних процесів та інше. Існує також менш помітна зовнішньо, проте істотна для психічного здоров'я особистості тенденція до зміни індивідуально-психологічних властивостей і якостей внаслідок переживання тих або інших станів. Замкненість, нерішучість, тривожність, апатичність, підвищена виснаженість нерідко виникають у працівника через вплив різного роду перевантажень. Тому формування у поліцейських таких якостей, як емоційна стійкість, витривалість, наполегливість, відкритість, доброзичливість є важливим завданням психологів і керівників. Досягти цього можливо шляхом цілеспрямованого тренування, спеціального навчання, спрямованого на формування у особи адекватних внутрішніх засобів подолання складних ситуацій і супутніх негативних станів.

Не існує універсальних профілактичних засобів для оптимізації функціонального стану, які дозволяють в один спосіб і швидко усунути несприятливі наслідки у різноманітних ситуаціях. Не лише полярні (наприклад, моногонія – емоційна напруженість), але й подібні за проявами (монотонія та стомлення) стани передбачають використання різних профілактичних засобів.

Так, для боротьби з монотонією необхідно застосовувати активізуючі процедури. Зняття надмірних стомлень передбачає, насамперед, формування умов для повноцінного відпочинку. Зниження ступеня емоційної напруженості потребує усунення надмірного збудження та корекції емоційно-мотиваційних установок індивіда.

Проблема добору адекватних за змістом профілактичних засобів, що мають найбільший оптимізуючий ефект, існує і щодо окремих форм, усередині одного виду станів. Так, варто зважати на специфічність прояву різних видів стомлення (загального, зорового, розумового, рухового та ін.), і відповідно до цього впливати на ті функціональні системи, які зазнали максимального навантаження.

Проблема специфічності при доборі профілактичних засобів має місце і стосовно врахування особливостей реальної ситуації, на тлі якої повинна вестися профілактична робота, адже з одного боку, саме зміст праці визначає особливості стану, який формується. З іншого – конкретні форми діяльності накладають істотні обмеження на можливість застосування тих або інших профілактичних засобів.

Коло існуючих методів і відповідних їм конкретних прийомів та методик саморегуляції психічних станів досить широке. До них належать комплекси гігієнічних і загальнозміцнюючих процедур, які безпосередньо не впливають на психічну сферу, – різноманітні види спеціалізованої гімнастики, дихальні вправи, самомасаж і т. ін., що, хоча й не прямо, сприяють нормалізації протікання психічних процесів. Проте центральне місце серед психопрофілактичних засобів активного впливу на стан людини належить групі методів, об’єднаних назвою «психологічна саморегуляція» [17, с. 511-513].

Можна виділити ряд психологічних особливостей, які притаманні процесу психологічної саморегуляції. Так, релаксаційний стан може супроводжуватися зміною чи зникненням «схеми тіла» (образу розташування частин чи усього тіла у просторі). При цьому можуть з’являтися відчуття польоту, падіння, обертання, повороту чи нахилу в просторі, а також переживання перекручення розмірів різних частин тіла чи їх розташування один щодо одного. Незвичним є у

релаксаційному стані сприйняття часу. Найчастіше здається, що минуло значно менше часу, ніж це виявляється реально. Водночас значні проміжки часу можуть сприйматися як такі, що тривають кілька хвилин. Зазвичай це пов'язано зі сплеском психічної активності.

Сприйняття у процесі досягнення релаксаційного стану характеризується поступовим заміщенням образів зовнішньої обстановки уявними. Мимовільне відтворення з пам'яті тих чи інших образів зазвичай відноситься до суб'єктивно значимих ситуацій. Їхня поява у релаксаційному стані допомагає відповідному переосмисленню та заспокоєнню. Такі функції пам'яті, як запам'ятовування та відтворення, у стані релаксації стають більш продуктивними. Це стосується як емоційно-нейтральної інформації, так і фіксації, відтворення (у післярелаксаційний період) емоційних переживань, що мали місце.

Поступове зниження рівня загальної активації і мимовільного м'язового тонусу призводить до усунення м'язової основи емоцій («м'язового малюнку емоцій») і загасання інтенсивності емоційних переживань. У практичному плані важливо мати на увазі, що нейтралізуються будь-які емоції: як негативні, так і позитивні. При досить глибокій релаксації домінуючим стає переживання недиференційованих почуттів задоволеності, доброти, гармонії, глибокого спокою. Слід зазначити, що довільне розслаблення гладкої мускулатури забезпечує «зняття» хворобливих відчуттів, зумовлених їхнім спазмом, розширення кровоносних судин, посилення у них кровообігу, підвищення температури шкіри, м'язів. Посилення кровообігу сприймається як відчуття тепла, поколювання, набрякання. Таким чином, релаксація може бути визначена як енергетичний антипод стресу.

Контроль уваги є основою формування релаксаційного стану, завдяки чому спочатку обмежується надходження сигналів ззовні та підвищується чутливість м'язів, що допомагає регулювати їхній тонус. Особливості мислення у релаксаційному стані зумовлені ефектом нейтралізації емоцій. На цьому фоні відкривається можливість більш раціонально аналізувати та вирішувати проблеми, що у звичайному стані можуть бути не поміченими та не сприйнятими.

Аналіз фізіологічних процесів при використанні таких методів психічної регуляції, як «трансцендентна медитація», «аутогенне тренування», «психом'язове тренування» тощо, виявляє спільність фізіологічних змін, що зазвичай називають «релаксаційною реакцією».

У психічній саморегуляції найбільш розробленими у теоретичному і змістовному плані є *два методи*: активної нервово-м'язової релаксації та аутогенного тренування. Вони спрямовані на формування специфічного стану людини – релаксації (від лат. *relaxatio* – зменшення напруги, розслаблення). Стан релаксації, який можна розглядати як початкову стадію аутогенного занурення, характеризується виникненням відчуттів тепла, важкості у всьому тілі, переживань внутрішнього комфорту, відпочинку, відволіканням від зовнішніх подразників, зняттям занепокоєння, тривоги, хвилювання. Більш глибокі стадії аутогенного занурення, що супроводжуються відчуттям розслабленості, легкості, невагомості тіла та поетапної максимальної концентрації в міру внутрішніх відчуттів, є зміненими станами свідомості активної природи [221].

Метод активної нервово-м'язової релаксації складається із серії вправ, спрямованих на довільне розслаблення основних м'язових груп тіла [133, с. 373]. Характерною рисою кожної вправи є чергування сильного напруження з подальшим швидким розслабленням відповідних м'язових груп. Суб'єктивно процес розслаблення представлений відчуттям поширення тепла і приємної важкості в ділянці тіла, що супроводжується, почуттям спокою та відпочинку.

Для зняття втоми, емоційного напруження рекомендується розслабити всі основні ділянки тіла, що «відпрацьовується» у певній послідовності, наприклад: м'язи кінцівок (ноги та руки), тулуб (плечі, шия, голова, обличчя). Час, необхідний для його виконання на початкових стадіях тренування становить 18–20 хвилин [221].

Як показують дослідження вітчизняних та зарубіжних вчених завдяки розслабленню за допомогою техніки нервово-м'язової релаксації створюються необхідні передумови для освоєння інших, більш складних прийомів саморегуляції. Оволодіння цілеспрямованою концентрацією уваги при

регулярному виконанні повного циклу вправ сприяє формуванню внутрішніх засобів контролю, управління перебігом психічних функцій [5, с. 640].

Ефективним методом саморегуляції функціональних станів є *метод аутогенного тренування.* На сьогодні цей метод по праву визнається «найбільш ефективним засобом досягнення глибинних ступенів аутогенного занурення і реалізації самокерованих впливів», в основі якого лежить здатність особи до самонавіювання (аутосугестія – від гр. *autos* – сам і лат. *suggestio* – навіювання) [378]. Сутність цього методу полягає в тому, що особа, переважно пасивно, спостерігає за своїм психологічним і фізичним станом і завдяки концентрації зусиль досягає бажаного ефекту (спокій, збудження, сон тощо).

Головним елементом аутогенного тренування вчені називають засвоєння й оперування вербальними формулюваннями (формулами самонавіювання) у формі самонаказів. Передбачається, якщо людина думає про певний рух, тобто має кінестетичне уявлення, то вона його мимоволі, не помічаючи, виконує. На цьому заснована реальна дієвість формул самонавіювання, що являють собою суб'єктивні маркери, які опосередковано відбивають складні комплекси чуттєвих уявлень: органічних відчуттів, почуття м'язової напруженості, емоційно забарвлених образів та ін. На різних етапах оволодіння аутогенним тренуванням застосовується фіксований набір формул самонавіювання (він може бути індивідуально підібраний), що дозволяють швидко викликати необхідні відчуття – як передбачається, рефлекторним шляхом [378].

Існує низка стандартних вправ, що складають зміст першого ступеня аутогенного тренування, кожен з яких являє собою уявне повторення «формул самонавіювання» на відчуття тяжкості, тепла, розслаблення різноманітних органів і ділянок тіла. Сьогодні таке тренування нерідко визначається як комплекс впливів на стан людини, що окрім засобів самонавіювання, включає і прийоми нервово-м'язової релаксації, сенсорного та ідеомоторного тренування, спеціалізовані види гімнастики, зокрема, дихальний, світло- та кольорово-музичний впливи тощо.

Переживання станів аутогенного занурення для методів, спрямованих на формування впливів, що самоуправляються, не є самоціллю. Головне – досягти оптимального стану на «виході» з аутогенного занурення, а також отримати відстрочений оптимізуючий ефект. Для цього використовуються спеціальні формулювання самонаказів – так званих «формул мети», які задають потрібну орієнтацію подальшому розвитку стану. Формули мети, що засвоюються у процесі набуття навичок саморегуляції так само, як і формули самонавіювання, можуть мати різну спрямованість: сприяти подальшому розслабленню, відпочинку, переходу до сну або ж активізувати за необхідності відразу після закінчення сеансу релаксації приступати до діяльності. Незалежно від конкретної спрямованості, потрібно мати на увазі, що такі «формули мети» є необхідним завершальним елементом застосування будь-якої модифікації аутогенного тренування.[356].

Розглянемо декілька конкретних модифікацій цих методик, побудованих на базі класичного варіанту.

Модифікації аутогенного тренування у формі самовпливів. За своїм принциповим механізмом метод, заснований на самонавіюванні, є однією з форм самовпливу. Проте за формою організації навчання і використання цих засобів вони можуть відрізнятися орієнтацією, що переважає, у характері подання тексту. Наприклад, в певних випадках домінує спрямованість на використання «вказівок самому собі» (власне аутотренінг).

Методика аутогенного тренування за І. Шульцем. Перший етап загального розслаблення передбачає виконання певної вправи, яка має чітко визначене спрямування. Зокрема, з їх допомогою можна впливати на м’язи, кровоносні судини, серце, дихання, органи черевної порожнини або голову. Виконання кожної вправи вимагає максимальної концентрації уваги на певній частині тіла або органі, фіксації внутрішніх відчуттів, уявлення бажаного переживання (відчуття тепла, тяжкості, розслабленості та ін.) на фоні повторення відповідної формули самонавіювання. Засвоєння кожної вправи проводиться поетапно, протягом декількох днів регулярних тренувань для виникнення конкретного

відчуття. Зв’язування воєдино усіх формул самонавіювання здійснюється наприкінці циклу навчання [356].

Передбачається, що в подальшому відповідні навички самонавіювання автоматизуються і досягнення необхідного стану може відбуватися у більш короткий час.

Ще одним методом саморегуляції є *метод образного формування поведінки і дій (метод візуалізації)*, що сприяє розвитку почуття впевненості в собі, своїх силах, необхідних для професійної діяльності якостей характеру.

Метод візуалізації допомагає сформувати образ своєї поведінки в ситуаціях. Це комплекс психологічних прийомів, спрямованих на відтворення і управління зоровими образами у внутрішньому просторі. Техніку візуалізації також називають керованою уявою, уявною репетицією або ідеомоторним тренуванням. Фізіологічною основою візуалізації є створення нейронних структур у головному мозку і закріплення нервових зв’язків. Такий самий механізм проявляється і при фактичному виконанні якого-небудь руху або вправи. Візуалізація дозволяє встановити ці нервові зв’язки, безпосередньо не виконуючи рухи, і врешті-решт – сформувати необхідні навички. Цей метод покликаний виконувати наступні основні функції: програмуючу (програмує ідеальну картину (образ) реальних дій); тренуючу (допомагає процесу освоєння рухів); регуляторну (контролює і виправляє рухи під час їх виконання) [19, с. 716-722]:

За бажанням у процесі проведення методики можна ідентифікувати себе з конкретними або вигаданими особами, як еталонами сміливості, мужності та впевненості в собі.

Візуалізувати можна не тільки бажані предмети, а й страхи, жахи, травми і проблеми. Візуалізація доволі ефективна при лікуванні неврозів, страхів (фобій), таких розладів, як заїкання та енурез. Таким чином, виявляється ще один аспект застосування візуалізації – психотерапевтичний.

Традиційний метод візуалізації складається з двох етапів [19, с. 720-721]:

1) підготовча частина;

2) основна частина.

Спочатку потрібно досягти стану розслаблення. Для цього можна використовувати будь-яку техніку релаксації. Після досягнення потрібного стану, можна переходити до другого етапу.

Основна частина методу візуалізації. Необхідно наочно уявити послідовність своїх рухів, намагаючись досягти «ідеального образу» у виконанні конкретного завдання. Візуалізація є психологічною методикою підготовки, під час якої задіяні всі органи чуття, а також мислення, емоції. Вона визначається також як досвід, схожий на чуттєвий, однак такий, що здійснюється за відсутності відповідних стимулів та сприймання.

Для посилення ефективності техніки, можна використовувати *афірмації* – формули самонавіювання, які допомагають налаштувати підсвідомість на потрібний лад.

Науковцями визначено кілька основних принципів візуалізації, які сприяють досягненню максимальних результатів: точність уявного образу руху; 2) узгодженість між програмуючим органом (головним мозком) та виконуючим апаратом (м’язами і суглобами) при проведенні візуалізації; 3) точність словесних формулювань, що супроводжують вправи; 4) принцип уповільненої кінозйомки при вивченні нових елементів техніки, для оптимізації та вдосконалення рухових навичок; 5) максимально наближена до реальної позиція тіла в момент практичного виконання елемента, що тренується; 6) повне «занурення» в уявний образ руху аж до початку реального руху; 7) багаторазове повторення уявної репетиції вправи для створення стійких нервових зв’язків між головним мозком і м’язами [19, с. 716-722].

Оволодіння прийомами психорегулюючого тренування і регулярне їх застосування здатне підвищити психологічну стійкість поліцейського в стресових ситуаціях. Ці методи потрібно завчасно відпрацьовувати і постійно повторювати. Лише регулярність тренувань дозволить автоматизувати релаксаційні вправи і забезпечать досягнення позитивного ефекту.

3.3 Підготовка поліцейських як необхідна умова професіогенезу

Сьогодення вимагає від правоохоронців знаходити ефективні механізми забезпечення прав і свобод людини, володіння необхідними знаннями, вміннями та навичками, а також здатністю застосовувати їх на практиці.

Навчання особи, яка уповноважується державою застосовувати по відношенню до громадян, що допустили протиправний вчинок, силу (заходи фізичного впливу, спеціальні засоби, вогнепальну зброю) має відповідну специфіку. Це потребує кардинального вдосконалення професійної підготовки поліцейських [250, с. 67-69] Особливо це стосується юридичної складової професійної підготовки поліцейських, оскільки діяльність поліцейського характеризується правовою регламентацією, суворо регламентована правовими нормами.

Як зазначається в літературі, проблема підготовки висококваліфікованих працівників поліцейських підрозділів є актуальною для всіх країн світу. За всієї різниці у підходах і можливостях їх практичної реалізації позиції спеціалістів – науковців і практиків збігаються в головному: кадровий потенціал поліції – це найважливіший компонент ефективної правоохоронної діяльності. Фахівці є солідарними і в тому, що основним способом забезпечення якості й ефективності діяльності Національної поліції України є систематичне вдосконалення системи професійної підготовки поліцейських, що орієнтоване на підготовку професіонала [423], готового до виконання своїх функцій в сучасних умовах розвитку суспільства.

Мета професійної поліцейської освіти – готувати поліцейських-професіоналів будь-якого рангу і для будь-якого виду поліцейської діяльності. Уявлення про професіоналізм поліцейського хоча і не є єдиним, але найчастіше включає такі стандарти:

– повне розуміння призначення поліції в суспільстві;

– повага до Конституції і законів України, нормативно-правових актів, що регламентують діяльність Національної поліції України;

– почуття спільності з колегами;

– розвинений інтелект;

– наявність і постійне поповнення знань;

– володіння сукупністю методів професійної діяльності (вміння перевести знання в сферу практичної роботи);

– обізнаність про сильні і слабкі сторони своєї особистості;

– психологічна й етична підготовленість;

– безперервне навчання новим методам поліцейської діяльності, підвищення юридичної кваліфікації та ін. [170].

У результаті проведених реформ, проголошеною метою яких є повне «перезавантаження» поліції, більшість підрозділів поповнилися численними свіжими кадрами. Так, серед нових патрульних поліцейських – люди різних професій: колишні будівельники, підприємці, юристи, архітектори, ветеринари та представники інших професій, які пройшли спеціальну підготовку. Всіх їх об'єднує прагнення боротися зі злочинністю і знайти себе в новій професійній діяльності. І всі вони знаходяться в процесі професійного становлення.

У даному випадку постає важливе питання про досягнення правової та професійної ідентичності особами, для яких діяльність у правовій сфері стає професією.

Професійне становлення особистості (професіогенез) поліцейського розглядається нами як процес професіоналізації, що здійснюється постійно і не повинен зупинятись, оскільки плинність законодавства та новітніх механізмів вчинення злочинів потребують від поліцейського тримати руку на «пульсі» та бути готовим у будь-якій ситуації виконувати професійні завдання на високому рівні. Відповідно, рівень сформованості готовності до професійної діяльності забезпечить якісний показник професіоналізму та компетентності працівників Національної поліції України.

Професіоналізація виникає як спосіб буття, самореалізації людини, становлення її суб'єктності, що дозволяє самостійно і творчо будувати й розвивати власну професійну діяльність, формувати стійкість до впливу

негативних факторів. При цьому професійне становлення можна розглядати у трьох аспектах:

1) як соціальне явище;

2) як процес оволодіння людиною професійною діяльністю, набуття професійно важливих якостей;

3) як систему суспільних інститутів, що регулюють процес засвоєння професійної ролі [140, с. 203]

Розглядаючи професійну підготовку поліцейського, необхідно відмітити, що їхній професіогенез відбувається поетапно, пронизуючи всі стадії становлення, починаючи з довузівського рівня і завершуючи професійним самовдосконаленням та підвищенням кваліфікації у практичній сфері. Слід зазначити, що на вузівському рівні провідні професійно важливі якості тільки формуються і розвиваються, а потім підвищуються.

Характеризуючи цілі поліцейської освіти виникає необхідність у більш детальному аналізі одного із найбільш дискусійних питань, яке стосується ступеня і характеру освіти поліцейських. Нагадаємо, що на сьогодні, відповідно до нормативно-правових приписів, наявність вищої юридичної освіти потрібна далеко не всім поліцейським. До завдань реформи поліцейської освіти, в сучасних умовах, не відноситься надання спеціальними відомчими вищими навчальними закладами якомога більшій кількості поліцейських вищої юридичної освіти, а лише визначення механізмів і способів для передання поліцейським конкретних знань, вмінь та сукупності практичних навичок для безпосереднього застосування у правоохоронній діяльності у рамках інтенсивного курсу навчання (або курсу підвищення кваліфікації).

Через виконання широкого кола повноважень (превентивна і профілактична діяльність; виявлення, припинення, розслідування кримінальних, адміністративних правопорушень; забезпечення публічної безпеки; регулювання дорожнього руху і контроль за дотриманням Правил дорожнього руху тощо) до поліцейських висуваються підвищені вимоги: не лише знати і вміти застосовувати норми права, але й мати спеціальну правову освіту, і при цьому бути

висококваліфікованим працівником із високим рівнем правосвідомості та правової культури.

За формування нового типу фахівців правоохоронної сфери юридична складова професійної підготовки поліцейських – це одна з основних професійних вимог діяльності поліцейських [516, с. 55-65]. Без них неможливе дотримання принципів діяльності поліції (верховенство права, дотримання прав і свобод людини, законність, презумпція невинуватості, невідворотність покарання, відкритість і прозорість, поліцейська нейтральність, взаємодія з населенням на засадах партнерства та ін.) та виконання таких обов'язків поліцейських:

– неухильне дотримання положень Конституції України, законів України та інших нормативно-правових актів, що регламентують діяльність поліції, та Присяги поліцейського;

– професійне виконання своїх службових обов'язків відповідно до вимог нормативно-правових актів, посадових (функціональних) обов'язків, наказів керівництва;

– повага і дотримання прав і свобод людини;

– збереження інформації з обмеженим доступом, яка стала їм відома у зв'язку з виконанням службових обов'язків (пп. 1-3, 5 ч.1 ст.18 Закону України «Про Національну поліцію»);

– дотримання положень Закону України «Про захист персональних даних» [342] у випадку безпосереднього оперативного доступу до інформації та інформаційних ресурсів органів державної влади (ч. 1 ст. 27 Закону України «Про Національну поліцію»);

– повідомлення особі, під час проведення превентивних поліцейських заходів, про причини застосування до неї превентивних заходів, а також доведення до її відома нормативно-правові акти, на підставі яких застосовуються такі заходи (ч. 2 ст. 31 Закону України «Про Національну поліцію»).

Юридична складова професійної підготовки поліцейського має певну специфіку в системі юридичної освіти загалом. Юридична освіта пересічного

громадянина та працівника поліції через об’єктивні умови не може бути тотожною та збігатися за змістом.

Юридична освіченість поліцейського формує професійну дисципліну, відповідальність, почуття обов’язку. Вона допомагає в розвитку активної життєвої позиції особового складу поліції. Кожному працівникові поліції потрібно прищепити готовність та уміння сприймати нову соціальну інформацію, переробляти, перевіряти, узагальнювати, робити критичні висновки, здатність приймати рішення та домагатися їх виконання тощо. Крім цього, юридична освіченість сприяє формуванню морально-психологічної готовності поліцейського до виконання службових обов’язків, яке регулюється, захищається, стимулюється нормами права. Постійний аналіз норм права, спрямований на виявлення їх соціальної цінності, морального змісту, зіставлення з ними різних життєвих ситуацій виховують в особового складу Національної поліції уміння конкретно мислити, глибоко оцінювати соціальну дійсність.

Юридичне наповнення професійної підготовки поліцейських дозволяє формувати систему професійних правових знань, уявлень і установок, що забезпечують їх свідомо активну правомірну поведінку в процесі професійної діяльності та інших сферах. Професійно-правове наповнення підготовки поліцейських забезпечує їх становлення як особистості та фахівця відповідного рівня.

Юридична спрямованість професійної підготовки поліцейських безперечно впливає на процес самовдосконалення,саморозвитку, професійно-особистісного розвитку, професійної свідомості і самосвідомості, ставлення працівника поліції до себе як до професіонала – це ті поняття, які формують і стверджують самостійність і відповідальність майбутнього фахівця у сфері правоохоронної діяльності.

Змістом юридичної складової професійної підготовки поліцейських є набуття професійних правових цінностей, формування ставлення до правоохоронної діяльності, усвідомлення себе як правоохоронця, оцінка власних професійних здібностей крізь призму таких правових імперативів, як принципи

справедливості, рівності, свободи, гуманізму, добросовісності, законності та формування ставлення до себе як до професіонала.

У процесі здійснення професійної підготовки поліцейських з урахуванням юридичної складової, можна виокремити три основні функції:

– *пізнавальна функція*, що відповідає за обсяг правових знань та умінь працівників поліції та відображається у понятті «правова підготовка». Знання права для поліцейських полягає в їх обізнаності про правові явища, що мають повсякденне значення у їх професійній діяльності. Саме знання основних положень нормативно-правових актів, що регулюють не лише діяльність Національної поліції України, а й права людини та громадянина, їх взаємини один із одним, а також із державою та правоохоронними органами є однією з необхідних умов дотримання принципу законності у правоохоронній діяльності.

Необхідно зважати на те, що для поліцейських знання права не зводиться до простої інформованості про існування тих чи інших правових норм. Воно передбачає не лише знання конкретних норм, а й розуміння основних принципів права, правової політики держави, соціальної цінності законодавства, органічного зв’язку права і моралі. Це також оперування знаннями положень Конституції України та інших основних нормативно-правових актів, дія яких спрямована на регулювання правового статусу широкого кола учасників суспільних відносин.

Без знання та розуміння правових норм поліцейськими неможлива ефективна, правомірна оцінка різних ситуацій, в яких можуть вони опинитися. Важливим критерієм достатнього рівня юридичної освіченості поліцейських, із точки зору знання ними законодавства, науковці вважають уміння і здатність провадити діяльність відповідно до отриманих відомостей про державно-правові явища. Правильне застосування норм права у конкретних життєвих ситуаціях, з якими поліцейські стикаються практично щодня, свідчить про вміння і навички на основі правових знань професійно вчиняти певні юридичні дії у процесі виконання своїх службових обов’язків, що ймовірне лише за умови достатніх і ґрунтовних правових знань [199].

Уміння і здатність якісно реалізовувати та застосовувати правові принципи та норми у процесі професійної діяльності на основі умінь і навичок об'єктивується у понятті «професійний досвід». Професійний досвід правозастосування поліцейських, узагальнюючи їх правові знання, уміння і навички, допомагає орієнтуватися у правовій інформації, здійснювати з неї відбір необхідного для правильного вирішення конкретної правової ситуації з урахуванням вимог норм матеріального і процесуального права. Високий рівень професійного правового досвіду значно економить час, необхідний для прийняття конкретного рішення. Не випадково в юридичній літературі відзначають ту обставину, що в жодній іншій професії не має такого важливого значення знання правових норм, основ психологічної діяльності, правовий та життєвий досвід, а, особливо, професійний, як у роботі слідчих [410, с.174] та інших суб'єктів правозастосування.

Для ефективності застосування норм права важливі емоційне та моральне ставлення до права, оцінка правової ситуації, переконання в необхідності застосування правової норми, цілісне ставлення до права загалом тощо. Ці завдання і виконує оціночна функція юридичної складової професійної підготовки поліцейських;

– *оціночна функція* складається з емоційних утворень (ціннісне ставлення до правових явищ у формі ціннісних орієнтацій).

Емоційні стани психіки, думки, переконання, ставлення поліцейських до права і практики його реалізації утворюють таке поняття, як «правова психологія». Емоційні стани формуються на основі правових знань та уявлень про норми права, юридичних обов'язків і прав, законності у правотворчій і правозастосовній діяльності. Ці свідомі правові переживання активно впливають на поведінку співробітників поліції за будь-якої правової ситуації. Наприклад, навіть коли поліцейський відчуває вплив негативних емоцій, йому мають бути притаманні: толерантність, емоційна стійкість до впливів несприятливих чинників та знижений рівень тривожності. Психологічний рівень ставлення до права має чітку предметну спрямованість, в ньому проявляються ставлення до явищ

навколишньої дійсності, що становлять предмет правового регулювання. Правова регламентація обмежує волю поліцейських, підпорядковуючи їх діяльність чітко встановленому нормами закону порядку [190, с. 53, 82];

– *регулятивна функція* зводиться до формування правової установки й орієнтації.

Правова установка – це стан готовності особи проявити активність у сфері пізнання і реалізації права, здатність суб'єкта до правової активності у конкретній ситуації. Наприклад, на певний момент конкретний вчинок ще не здійснено, але вже є намір на його вчинення. Правова установка існує як різновид суб'єктивної норми. На відміну від норми права, що має обов'язковий характер для невизначеного кола осіб, нормативність установки існує для конкретної особистості і забезпечується не публічною владою, а внутрішнім переконанням, совістю особи [388, с. 40].

Правові установки поліцейських мають такі особливості:

– мають виражений усвідомлений характер, оскільки їх основу становлять правові знання, навички та вміння, емоційно-позитивні оціночні елементи;

– регулюють специфічну (правоохоронну) діяльність поліції щодо застосування норм права;

– формуються у процесі правової освіти та під впливом правоохоронної діяльності та професійних потреб щодо їх вдосконалення.

Правова установка є сполучною ланкою між професійною правосвідомістю і правозастосовною діяльністю. Відтак, залежно від типу установки (позитивна чи негативна), застосування права працівниками поліції здійснюється відповідно до вимог закону або суперечить їм.

Правові установки, сформовані юридичною складовою професійної підготовки в сукупності формують правові орієнтації працівників поліції та становлять функціональний аспект правосвідомості з позиції загальної спрямованості суб'єкта на досягнення мети і завдань правового регулювання.

Дія правових орієнтацій більш тривала і результативна, ніж правових установок. Насамперед вони визначають пріоритети правоохоронної діяльності

поліцейських та впливають не тільки на застосування норм права, а й на розвиток законодавства. Наприклад, пріоритетним напрямом сучасної правової політики стає всебічний правовий захист прав та інтересів людини, що зрештою і зумовлює формування відповідних ціннісних орієнтацій у процесі професійної підготовки поліцейських [481, с. 13-15].

На підставі проаналізованих функцій доцільно виокремити особливості юридичної складової професійної підготовки поліцейських як необхідної умови їхнього професіогенезу, а саме:

– формування шанобливого ставлення до права, закону, до практики його застосування;

– практичне значення юридичної освіченості, адже працівники поліції не тільки знають основні принципи права, норми права, але й використовують їх у правозастосовній діяльності;

– переконаність у необхідності неухильного дотримання букви і духу права;

– сприяння здійсненню активних правомірних дій щодо дотримання прав і свобод громадян;

– вплив на різні сфери життєдіяльності поліцейських тощо.

У підсумку, важливо відмітити законодавчу ініціативу окремих народних депутатів щодо наявності у кандидатів до служби в Національній поліції України обов'язкової вищої юридичної освіти. Так, 7 листопада 2016 року народними депутатами був внесений і зареєстрований у Верховній Раді України законопроект № 5367 «Про внесення змін до Закону України «Про Національну поліцію» (щодо уточнення вимог до осіб, які претендують на зайняття посади поліцейського) [315]. Проектом закону пропонується доповнити вимоги до громадян, які приймаються на службу до Національної поліції, обов'язковою вищою юридичною освітою та військовою службою (окрім поліції охорони та спецпризначенців).

У пояснювальній записці до даного законопроекту зазначається, що практична реалізація положень закону України «Про Національну поліцію» з часу

його впровадження, свідчить, що для зайняття посади поліцейського є не достатнім отримання повної загальної середньої освіти, а також проходження попередньої фахової підготовки, що проводиться установами органів Міністерства внутрішніх справ України [315].

Ми повністю підтримуємо думку авторів законопроекту в тому, що для виконання своїх обов'язків працівник поліції повинен мати фахові знання у сфері права, бути компетентним у своїх правах, правах громадян, а також розумітись на положення законодавчих актів України й міжнародно-правових документів.

Як зазначають експерти, наявність лише повної загальної середньої освіти у поліцейського не дає йому можливості виконувати основні завдання та посадові обов'язки на професійному, компетентному рівні, зокрема накладати адміністративні стягнення, приймати процесуальні рішення, забезпечувати законність своїх дій та дій громадян, захищати громадян тощо [534].

Досліджуючи питання професійно-правового спрямування у процесі підготовки поліцейських, хочемо підкреслити важливе значення юридичної складової професійної підготовки поліцейських як необхідної умови формування та розвитку висококваліфікованих фахівців-правоохоронців. Звичайно, юридичне наповнення професійної підготовки поліцейських має свою специфіку. Тому, цілком зрозумілим постає важливе питання про досягнення правової та професійної ідентичності особами, для яких діяльність у правоохоронній сфері стає професією.

Професійне становлення поліцейського (професіогенез) розглядається нами як процес професіоналізації, який повинен здійснюється постійно. У процесі формування нового типу фахівців-правоохоронців юридична складова професійної підготовки поліцейських є однією з основних професійних вимог їх діяльності. Без фахових правових знань неможливе дотримання принципів діяльності поліції (верховенство права, дотримання прав і свобод людини, законність, презумпція невинуватості, невідворотність покарання та ін.) та виконання визначених законодавством обов'язків поліцейських (неухильне дотримання положень Конституції України, законів України та інших

нормативно-правових актів; професійне виконання своїх службових обов'язків відповідно до вимог нормативно-правових актів; повага і дотримання прав і свобод людини та ін.).

Юридична освіченість поліцейського впливає на формування професійної дисципліни, відповідальності, почуття обов'язку, морально-психологічної готовності поліцейського до виконання службових обов'язків, яке регулюється, захищається, стимулюється нормами права та ін.

Юридичне наповнення професійної підготовки поліцейських дозволяє формувати систему професійних правових знань, уявлень і установок, що забезпечують їх свідомо активну правомірну поведінку в процесі професійної діяльності. Професійно-правове наповнення підготовки поліцейських забезпечує їх становлення як особистості та фахівця відповідного рівня.Тож важливим прикладним завданням є формулювання рекомендації щодо вдосконалення психолого-правових засад і практики організації професійної підготовки поліцейських.

Проблема формування особистості здобувача вищої освіти у закладі вищої освіти зі специфічними умовами навчання є складною, комплексною і багатогранною. Її розв'язання знаходиться на перетині правового виховання, педагогіки вищої школи та психології особистості.

Після закінчення вищого навчального закладу молодий офіцер повинен з мінімальним терміном адаптації бути готовим до розв'язання службових завдань, керівництва підрозділом, організації взаємодії з іншими підрозділами, проведення виховної роботи із підлеглими, постійного підвищення власної кваліфікації. Виконання зазначених обов'язків потребує від нього, щоб ще на стадії свого професійного становлення майбутній офіцер докладав максимальних зусиль по опануванню професії. Це можливо лише за умови, коли він усвідомлено ставиться до освітнього процесу, самостійно проектує для себе нові й нові цілі, які треба досягти.

Разом із тим, ми погоджуємося із О. Луценко, яка у своїй дисертаційній роботі зазначає, що на рівні цілепокладання ще й досі відсутня системність

бачення, яка б змогла поєднати потреби держави, системи МВС і самореалізацію окремої особистості в єдине ціле [238, с. 171]. Зазвичай, у нормативних документах, що регламентують підготовку фахівців, йдеться лише про інтереси держави. При цьому забувається людиноцентристський підхід, закладений у Конституції України. Пропонується при визначенні цілей орієнтуватися на інтегральні площини, які знаходяться на перетинанні потреб держави, Національної поліції україни й майбутнього офіцера.

Системні перетворення, що наразі відбуваються в українському суспільстві, актуалізують необхідність перегляду організаційно-управлінських засад діяльності закладів вищої освіти зі спеціальними умовами навчання. У першу чергу, потрібна розумна демократизація взаємин учасників навчального процесу, розуміння того, що курсант є дорослою людиною, а значить робота з ним повинна здійснюватися на засадах андрагогіки, з повною відмовою від авторитарності, односторонності, формалізму і бюрократизму.

Теоретичний і практичний аналізи наявних наукових підходів дають підстави для побудови бачення професійної підготовки поліцейських як структури, що містить: мету й завдання підготовки уцілому та окремих її етапів, визначені з урахуванням професійних особливостей майбутніх правоохоронців, зміст підготовки майбутніх правоохоронців до професійного становлення, дидактичні принципи, методи й форми організації навчально-виховного процесу у закладах вищої освіти МВС України, визначення установчо-виховавчих умов, дотримання яких сприятиме ефективному засвоєнню майбутніми правоохоронцями змісту психологічної готовності та формуванню якостей особистості, поетапну реалізацію підготовки, успішну професійну адаптацію поліцейських у закладах вищої освіти МВС України та практичних підрозділах, самовдосконалення поліцейського у процесі практичної діяльності.

Результати проведеного нами дослідження є наочним підтвердженням цього і дозволяє зробити висновок про те, що якщо завдання й умови майбутньої професійної діяльності курсантам та слухачам добре відомі та засвоєні, то професійні підготовка та адаптація проходить порівняно легко. Коли ж майбутні

правоохоронці погано підготовлені до професійної діяльності поліцейського, їм потрібно удосконалюватися в процесі професійного становлення, екстрено виробляти нові зв'язки, знання, якості. А це вже величезні труднощі, що зростають у зворотно пропорційній залежності.

Проведена пошукова робота дозволяє розділити чинники та передумови процесу професійної підготовки майбутніх правоохоронців на дві групи [515, с. 121-131].

До першої групи належать чинники й передумови, пов'язані з індивідуально-психологічними особливостями майбутніх правоохоронців: загальна та професійна підготовленість, правове та патріотичне виховання, особистий професійно адаптивний потенціал, нервово-психічна стійкість, комунікативні здібності, моральна нормативність, акцентуація характеру, особиста тривожність, самопочуття, активність, настрій, стан здоров'я, вік, життєвий досвід.

Другу групу становлять чинники, які по відношенню до особистості існують об'єктивно: безпосередні умови професійної підготовки та діяльності, напруженість, одноманітність, тривожність, незвичність, складність, раптовість, новизна обстановки, рівень управління процесом професійної підготовки та адаптації з боку курсових офіцерів, кураторів навчальних груп та науково-педагогічного складу, а також наставників та керівників у практичних підрозділах.

З урахуванням розглянутих вище чинників і передумов професійної підготовки ми пропонуємо рекомендації з оптимізації процесу професійної підготовки майбутніх правоохоронців у вищих навчальних закладах МВС України, яку необхідно проводити у два етапи:

І етап – підготовка до професійної діяльності в особливих умовах навчання у закладі вищої освіти МВС України на випускному курсі та проходження стажування за фахом в органах внутрішніх справ.

ІІ етап – прибуття в органи внутрішніх справ після закінчення закладу вищої освіти МВС України, входження в посаду та її освоєння.

У ході першого етапу психологи та виховний відділ закладу вищої освіти МВС України, використовуючи комплекс тестових методик, надають допомогу майбутнім правоохоронцям у вивченні їхніх індивідуально-психологічних особливостей. Під час проходження стажування визначають рівень загальної та спеціальної підготовленості майбутніх правоохоронців до професійної діяльності за допомогою самоаналізу й експертної оцінки (командири практичних підрозділів). Після закінчення етапу на основі аналізу отриманих даних визначають рівень (достатній, середній, низький) професійної адаптації та підготовки майбутніх правоохоронців до діяльності в особливих умовах. У такий спосіб буде виділено три групи майбутніх правоохоронців, що вимагають різного підходу, змісту, мети й інтенсивності проведення заходів щодо оптимізації їхньої професійної підготовки. З найбільшими труднощами, як було вже відзначено, професійна підготовка протікає в тих майбутніх правоохоронців, які мають низький рівень адаптації. Тому їм необхідно приділяти значну увагу.

Результати проведеного дослідження свідчать про те, що в процесі першого етапу необхідно сформувати в майбутніх правоохоронців правильне уявлення про майбутню діяльність, об’єктивно розкрити позитивні та негативні аспекти професійної діяльності. Виходячи з рівня успішності професійної адаптації майбутніх правоохоронців у вищих навчальних закладах МВС України, потрібно визначити необхідний обсяг знань, навичок, якостей і вмінь, якими повинен оволодіти майбутній правоохоронець, перш ніж приступити до виконання обов’язків за посадою. У цей період необхідно сформувати як педагогічні та психологічні установки на освоєння професії так і закласти загальні ціннісні орієнтири поведінки поліцейського, а також професійно значущі мотиви.

Оптимізації процесу професійної підготовки в цей період можна досягти внаслідок:

– визначення рівнів успішності професійної підготовки майбутніх правоохоронців у закладах вищої освіти МВС України і відповідно до цього розподіл їх на групи;

– розподілу взводів на підгрупи з метою закріплення за майбутніми правоохоронцями досвідчених офіцерів з числа курсової ланки та викладачів з урахуванням специфіки майбутньої поліцейської діяльності;

– упровадження в навчально-виховний процес інтерактивних методів навчання й виховання;

– постановки завдань, що вимагають самостійного прийняття рішення;

– відпрацювання часткових елементів функціональних обов'язків на молодших курсах і в повному обсязі на практиці;

– проходження практики в підрозділі, у який буде призначено курсанта після випуску для подальшого проходження служби в Національній поліції України;

– організації зустрічей з випускниками закладів вищої освіти МВС України;

– проведення консультацій за участю фахівців-практиків у закладах вищої освіти МВС України;

– уведення навчальних дисциплін за вибором майбутніх правоохоронців, які дозволять їм заповнити прогалини в особистій підготовці з професійної діяльності;

– організації соціально-педагогічного та психологічного супроводу майбутніх правоохоронців у період підготовки до роботи на посаді поліцейського з урахуванням функціонального призначення та специфіки підрозділу.

Не слід також забувати, що первинною основою формування свідомого ставлення майбутніх поліцейських до навчання є мотиваційно-ціннісна сфера. Увесь освітній процес має бути спрямований на те, щоб знання, професійна компетентність сприймалися як цінність, яку слід примножувати впродовж усього життя.

Сам навчально-виховний процес повинен будуватися таким чином, щоб поступово відбувалася переорієнтація із зовнішньої мотивацію на внутрішню, з вимог керівника щодо дисципліни на внутрішню дисципліну. У цьому підтверджується невід'ємний зв'язок мотиваційно-ціннісної та рефлексивно-

оцінної сфер. Їх схожість проявляється у внутрішньому характері переконань та звичок, системи поглядів та прагнень молодої людини. Це найтонша і найскладніша сфера людського буття, а тому є сенс при формуванні мотивації, стимулюванні саморефлексії залучати до освітнього процесу штатних психологів, які працюють на факультеті. Тож при створенні середовища, яке сприяє формуванню у майбутніх офіцерів Національної поліції України свідомого ставлення до навчання необхідно об'єднання зусиль педагогів, психологів і командного складу курсів та факультету. Вважаємо цю ділянку роботи особливо важливою через те, що завдяки їй, на етапі навчання суттєво покращуються якісні показники освіти, а у подальшому після закінчення курсантом закладу вищої освіти поліція отримує сформовану людину, яка є і висококваліфікованим спеціалістом, і свідомим громадянином.

Також потребує значної уваги формування у здобувачів освіти культури мислення, готовності бути генератором, а не тільки споживачем ідей, оскільки непоодинокими є випадки, коли здобувач освіти був практично не готовий до пізнання через відсутність спостережливості, навичок порівняння й елементарного аналізу, встановлення взаємних зв'язків між окремими однорідними відомостями. Бракує й культури аргументації, ведення дискусії, володінням мистецтвом переконувати. Тож відбір і форми подачі навчального матеріалу мають здійснюватися у такий спосіб, щоб усі вище перелічені якості могли активно розвиватися.

У ході другого етапу командири підрозділів організовують підготовку майбутніх правоохоронців до діяльності в поліції. Одночасно психологічний і виховний відділ у відведений час (з урахуванням результатів першого етапу) проводять з майбутніми правоохоронцями професійно-орієнтовані тренінги, спрямовані на вдосконалення їхніх індивідуально-психологічних особливостей. Необхідно враховувати, що молодий правоохоронець, який прибув в практичні підрозділи після закінчення закладу вищої освіти МВС України, узявшись до виконання функціональних обов'язків, потрапляє в нову обстановку, знаходячись у якій, він пристосовується, «притирається» до нових умов. Цей процес, як було

вже сказано, багато в чому визначається індивідуально-психологічними особливостями майбутніх правоохоронців. Водночас у ході дослідження також було відзначено, що за несприятливих соціально-психологічних і соціально-педагогічних умов у колективі виникає ситуація, коли найуспішніше адаптуються молоді правоохоронці, які пасивно ставляться до служби. Більшість же молодих правоохоронців з активно-позитивним ставленням до служби не можуть професійно орієнтовано адаптуватися до того часу, доки не завоюють авторитет, перш за все в підлеглих і начальників, їхнім ставленням до справи й успіхами в очолюваному ними підрозділі [450, с.192].

У період становлення на посаді молоді правоохоронці проходять загальну, безпосередньо професійну та цільову професійну адаптацію, які, у свою чергу формують та закріплюють у них цілий ряд особистісних характеристик.

Загальна професійна адаптація покликана виробити у поліцейських цілеспрямованість, стійку мотивацію до активних дій з виконання службових обов'язків, а також сформувати і вдосконалити у майбутніх правоохоронців певні рівні індивідуально-психологічних особливостей.

Безпосередньо професійна адаптація передбачає вироблення стійкості психіки. Вона є системою спеціальних заходів, які додають зусиллям майбутніх правоохоронців, викликаних професійними труднощами, стимулювального характеру (перебування в екстремальній ситуації, робота в умовах дефіциту часу, самостійне прийняття відповідальних рішень та ін.).

Цільова професійна адаптація здійснюється для підйому активності, шляхом вироблення чіткої установки на виконання конкретного завдання. Тут важливу роль відіграє з'ясування її сенсу, значення, умов, відпрацювання майбутніх дій.

Здійснення загальної професійної адаптації майбутніх правоохоронців до виконання службових обов'язків на посаді необхідно починати з об'єктивного визначення рівня професійної підготовки та професійної адаптації до поліцейської діяльності. У майбутніх правоохоронців з низьким рівнем підготовки та професійної адаптації необхідно, перш за все, нейтралізувати неправильні думки, тенденційність, пов'язані з майбутньою діяльністю, соціальну

пасивність, невпевненість, острах опинитися в складних ситуаціях. Цього досягають забезпеченням отримання ними достовірної інформації з різних джерел про майбутню професійну діяльність у конкретному підрозділі. Цьому сприяють також зустрічі й бесіди з керівництвом різних рівнів, особами, що сумлінно виконують службовий обов'язок, вивчення історії та традицій структурних підрозділів.

У цей період важливо створити позитивний емоційний настрій на проходження служби на посаді, на яку призначено правоохоронця. Особливу актуальність має формування установки наслідування правоохоронців, які з честю й гідністю вирішують поставлені перед ними завдання, зокрема й тих, що пов'язані із перебуванням у зоні проведення операції об'єднаних сил [328]. Також у цей час необхідно сформувати в майбутніх правоохоронців прагнення до впевненого оволодіння спеціальністю, установку до виконання службових обов'язків. У процесі становлення на посаді поліцейського доцільно передбачити послідовне нарощування навантажень. Необхідно досягти того, щоб психічна напруженість, наявна під час виконання легких завдань, поступово перетворювалася з гнітючого чинника в мобілізуючий. Здійснення безпосередньо професійної адаптації поліцейських до виконання службових обов'язків доцільно починати з оцінки того, наскільки глибоко правоохоронець знайомий з важкими обставинами виконання службових обов'язків. Важливо встановити рівень професійної підготовки, фізичних і психологічних якостей. Треба пам'ятати, що багато навичок і якостей не можна виробити за короткий термін, і тому зусилля новачків слід зосередити на формуванні й удосконаленні психологічної готовності до подолання труднощів і навантажень.

Для формування психологічної готовності необхідно знайомити молодих правоохоронців з типовими службовими ситуаціями та способами їх вирішення. Для перевірки ступеня психологічної готовності доцільно ставити їх у ситуацію, що вимагає самостійного прийняття рішення та його реалізації. До завершення професіональної адаптації необхідно довести до автоматизму професійно значущі

навички, досягти вміння грамотно вирішувати різноманітні ситуації, які виникають у процесі професійної діяльності в Національній поліції України.

Вивчення досвіду навчально-виховного процесу у закладах вищої освіти МВС України та професійної діяльності працівників поліції свідчить, що з метою підвищення професійної стійкості майбутнім правоохоронцям доцільно знати систему методів і прийомів для регулювання їхнього психофізіологічного стану. Уміння управляти собою зводиться, по-перше, до здійснення самоконтролю за зовнішніми проявами негативних емоцій (у випадку хвилювання, страху), по-друге, до зменшення психічної напруженості, заспокоєння перед та під час виконання службових обов'язків, по-третє, до зняття або попередження втоми, по-четверте, до нормалізації сну та підвищення його відновних функцій.

Цільова професійна адаптація здійснюється в період безпосередньої підготовки до виконання конкретних службових обов'язків (заступання на службове чергування, проведення навчальних стрільб, польові збори). Зазвичай у цей період поліцейські повинні з'ясувати особливості їхніх подальших дій. Пріоритетну увагу має бути приділено підтримці активності, уважності, зібраності, готовності вирішити ситуації, що виникають. У зв'язку з цим доцільно використовувати як аргументи витяги з інструкцій, рекомендацій, наказів.

У період безпосередньої підготовки необхідно моделювати ситуації, що ведуть до часткової невдачі з подальшим виходом з цього положення, вимагають негайного переходу від бездіяльності до активності високого рівня, зумовлюють прояв самостійності у виборі способів дій для подолання непередбачених перешкод. Необхідний також детальний аналіз дій у згаданих і подібних ситуаціях.

Для підвищення професійної готовності перед виконанням конкретних службових обов'язків правоохоронцям необхідно також ужити заходів щодо формування самоствердження. Тобто поліцейські (як курсанти, так і працівники практичних підрозділів) мають формувати в себе впевненість у підготовленості до виконання службових обов'язків.

У період засвоєння функціоналу посади поліцейського найбільшу значущість має підтримка психологічної стійкості та готовності виконати конкретні службові обов'язки з максимальним успіхом. Цього досягають упевненою поведінкою (діями), компетентністю, витривалістю, сміливістю, обачливим ризиком, рішучістю. У ході виконання службових обов'язків можуть виникати негативні психічні стани. Це можна визначити за такими ознаками: сильне почервоніння або збліднення, інтонація голосу, порушення нормального ритму дихання, метушливість рухів або загальмованість, апатія. Помітивши надмірне збудження, стресові стани, необхідно знайти оптимальні шляхи для зняття навантаження. Це може бути самонавіювання, самопереконання, розслаблення, переключення уваги.

Для майбутніх правоохоронців характерними є три основних типи поведінки у стресовій ситуації.

Перший тип поведінки – опинившись у складній ситуації, під дією сильних стресів деякі майбутні правоохоронці виявляють низький рівень успішності професійної адаптації до практичної поліцейської діяльності, приходять в стан, що не дозволяє діяти осмислено. У таких ситуаціях їм необхідно переключити увагу, змусити себе діяти осмислено. Важливе значення має особистий приклад командирів, керівництва курсу, їхнє вміння вселити упевненість у підлеглих майбутніх правоохоронців, що проходять професійне становлення.

Для другого типу поведінки, який виявляється в майбутніх правоохоронців з середнім рівнем успішності, характерним є те, що в екстремальній ситуації вони демонструють активні, але не завжди осмислені дії. Таким майбутнім правоохоронцям необхідна допомога у виробленні рішення та організації діяльності підлеглих.

Для третього типу поведінки майбутніх правоохоронців, який належить до високого рівня успішності професійної адаптації, характерне те, що майбутні правоохоронці самостійно оцінюють обстановку, приймають грамотні рішення, діють упевнено й ініціативно, уміло організовують діяльність підлеглих. Водночас, захопившись виконанням службових обов'язків, вони можуть не

замислюватися про вибір кращих способів виконання завдань, що стоять перед ними. Зазвичай таким майбутнім правоохоронцям не вистачає майстерності та службового досвіду у виконанні функціональних обов'язків, тому їм необхідно надавати допомогу у виборі найбільш раціональних прийомів і способів професійної діяльності. Особистий приклад командирів задає в такому випадку найбільшу педагогічну спрямованість.

У період засвоєння інструктивних вимог до посади працівника Національної поліції України майбутній правоохоронець випробовує сили під час роботи зі спеціальною технікою, несення служби в добових нарядах, патрульної служби, польових зборів і стрільби з вогнепальної зброї тощо. Ця напруга посилюється внаслідок того, що майбутній правоохоронець відповідальний не лише за себе, але й за підлеглих, за їхню діяльність і кінцеві результати. У цей період психічне напруження посилюється відповідальністю за прийняття грамотних рішень, за організацію діяльності підлеглих.

Оптимізації професійної підготовки майбутніх правоохоронців та їх адаптації до служби у практичних підрозділах сприятимуть:

– особистий приклад досвідчених офіцерів під час виконання службових обов'язків;

– поглиблені бесіди керівництва курсу, виховного відділу, психолога з метою визначення проблем майбутніх правоохоронців і надання допомоги в їх розв'язанні;

– створення в офіцерських колективах обстановки доброзичливості та взаємодопомоги;

– вивчення ступеня задоволеності майбутнього правоохоронця приналежністю до свого колективу;

– організація наставницької діяльності з надання допомоги в оволодінні професією співробітника органів внутрішніх справ;

– навчання педагогічного супроводу діяльності майбутніх правоохоронців командирів, які мають у підпорядкуванні майбутніх правоохоронців, що проходять становлення на практиці;

– проведення навчально-методичних зборів з майбутніми правоохоронцями;

– навчання майбутніх правоохоронців ефективним прийомам управління підлеглими, механізму локалізації конфліктних ситуацій, оптимального порядку дій під час виконання завдань, поставлених перед молодим правоохоронцем;

– зустрічі-бесіди керівництва навчального закладу з майбутніми правоохоронцями з проблем їхнього професійного становлення;

– створення нормальних матеріально-побутових умов життя та служби;

– відвідини майбутніх правоохоронців за місцем проживання, виявлення важких обставин, уживання заходів з їх усунення;

– дослідження й узагальнення результатів процесу професійної адаптації, вивчення професійної мотивації, причин низької ефективності професійної діяльності, надходження рапортів про дострокове звільнення з органів внутрішніх справ для подальшої роботи з майбутніми правоохоронцями в період їхнього професійного становлення.

Отже, як у першому, так і в другому періодах професійної підготовки майбутніх правоохоронців доцільно приділяти належну увагу формуванню й удосконаленню таких показників: адаптивного потенціалу; нервово-психічної стійкості; комунікативних здібностей; моральної зрілості; життєвої активності; зниженню рівня ситуативної тривожності; ослабленню проявів акцентуації характеру тощо.

Ми сподіваємося, що надані нами рекомендації з оптимізації процесу професійної підготовки майбутніх поліцейських у закладах вищої освіти МВС України та під час проходження практики у практичних підрозділах довели, що професійна адаптація майбутніх правоохоронців до професії у ході навчально-виховного процесу динамічна й суперечлива; цей процес потребує організації системної роботи з формування мотиваційної готовності правоохоронця, спеціальних знань, умінь і навичок, професійно важливих якостей працівника поліції.

Висновки до розділу 3

1. Розглянуто технології самовдосконалення особистості працівника поліції у процесі професіогенезу.

Самопроектування поліцейського розуміється як здатність діяти за власним задумом, проектом, планом. Воно базується на інтерпретації та осмисленні попереднього особистого та соціокультурного досвіду, що здійснюється шляхом занурення у соціокультурний дискурсивний простір та створення власного смислового простору, який виступає як вагомий чинник особистісного зростання. Мета самопроектування поліцейського – сформувати особистісний проект розвитку, що передбачає створення життєвої стратегії, програми, обрання життєвої перспективи, а також засвоєння способів забезпечення особистісного зростання та втілення їх як в особистісному проекті, так й у проекті власного життя.

Проаналізовано виділені науковцями складові особистісного проекту поліцейського, зокрема такі як: 1) створення «задуму себе», тобто конструювання Я-можливого, або Я-бажаного, або ж Я-ідеального; 2) створення схеми або сюжету подальшого життя і себе у ньому; 3) реалізація цього задуму шляхом вибудовування бажаної, передбачуваної ідеальної історії власного життя або плану, за яким втілюватиметься задум, а також конструювання власної ідентичності, адекватної власному задуму.

Імплементовано в сферу професійної діяльності поліцейського такі загальнотеоретичні підходи до визначення основних шляхів особистісного самопроектування, як: 1) інтерпретація та реінтерпретація особистого і соціокультурного досвіду; 2) побудова власної символіки, яка дозволяє створити особистісний концепт, міф, проект тощо; 3) створення власної життєвої історії на основі побудови життєвих наративів та концепцій власного буття; 4) тезаурусний досвід осягнення життя, який передбачає побудову смислових класів подій, на основі яких створюється концепція власного життя та засоби її втілення у життєвих практиках; 5) вибудовування власного особистісного та життєвого проектів як основи подальшого (в тому ж числі професійного) розвитку.

2. Проаналізовано механізм самопроектування у кризових ситуаціях різного типу, коли відбувається боротьба двох проектів – проекту, орієнтованого на минуле, і проекту, орієнтованого на майбутнє. У першому випадку людина породжує наратив зміни/зростання, однак, залишаючись у межах соціально орієнтованого проекту, намагається за допомогою соціокультурних зразків знайти вихід із складної життєвої ситуації. Якщо це вдається, то ситуація вирішується, але людина залишається у межах власної особистості, які не дають їй розвиватися, і рухатися від соціального до особистісного рівнів розвитку.

Особливо несприятливою ситуація стає у випадку, коли особистість породжує наратив втрати, тим самим створюючи «порожнє» теперішнє. Тут взагалі мова не йде про створення проектів, про будь-яке самопроектування. Особистість стагнує, намагаючись усіма силами утриматися у минулому, коли ще не відбулася травмуючи подія, не шукає вихід із неї, опускає руки, повертаючись на більш низький рівень власного розвитку. Якщо ж перемагає проект, орієнтований на майбутнє, то людина породжує наратив зміни/зростання чи нормалізуючий наратив, які діють у межах особистісно орієнтованого або альтернативного проектів. У цьому випадку не лише шукається вихід із кризової ситуації, що базується на соціальних зразках, а й запускаються процеси особистісного розвитку, знаходяться шляхи самозмін, які не лише дають змогу подолати несприятливу ситуацію, а й формується здатність до самопроектування, що є важливою передумовою особистісного зростання.

3. Досліджено такий важливий феномен саморозвитку особистості поліцейського при професіогенезі, як самоздійснення і, відповідно, самовдосконалення особистості в життєвому та професійному просторі, що охоплює процеси, які відбуваються з людиною в процесі життєдіяльності, взаємодії зі світом, людьми та собою. Дію відповідних механізмів розглянуто на прикладі професійного самоздійснення майбутнього правоохоронця, тобто втілення особистісного смислу у професійну діяльність, бачення власних цілей та формулювання завдань у контексті майбутньої правоохоронної діяльності, механізмом реалізації чого є життєві домагання особистості. На думку науковців, вони задають релевантні просторові та часові характеристики його саморозвитку,

які, з одного боку, формують стійкість до труднощів під час навчання у закладі вищої освіти, а з іншого – сприяють переосмисленню курсантами свого актуального теперішнього, формуючи нові вектори зміни його якості у процесі професійного становлення, адже професійні домагання є складовою життєвих домагань. Прийнято вважати, що ціннісні орієнтації особистості, узгоджуючись з нагальними потребами через актуальні мотиви, детермінують індивідуальну стратегію самоздійснення, яка лежить в основі індивідуальної активності суб'єкта навчальної, а згодом і професійної діяльності правоохоронця. Усвідомлення власних потреб в саморозкритті, реалізації внутрішнього потенціалу під час служіння іншим, повної віддачі себе, мотивованості метою поза собою, на думку науковців, запускає той психологічний механізм формування життєвих та професійних домагань особистості, які лежать в основі стратегії самоздійснення.

4. Отримали подальший розвиток наукові погляди на самовдосконалення, яке у професійному і загальнокультурному розвитку передбачає самоосвіту, а саме: надолужування пропущеного та незасвоєного у процесі здобуття базової освіти, адаптація до нових знань і професійної культури, розвиток творчого потенціалу. Самовдосконалення традиційно визначається як складний феномен, який є, з одного боку, є органічною частиною професійної підготовки правоохоронця, а з іншого – його розглядають як загальний розвиток особистості, що зберігає чітко визначені цілі загального та професійного самовдосконалення правоохоронця. Традиційно прийнято вважати, що самоосвіта виконує дві головні функції: освітню та виховну, і має різносторонній характер: вона охоплює не тільки професійну діяльність, а й діяльність за межами професійної сфери. У цьому разі різнобічність інтересів, нахилів і захоплень створює відповідне співвідношення, в якому професійний інтерес, моделюючи структуру інтересів людини, визначає їх зміст, перетворюючи різносторонню освіту правоохоронця на цілісний процес професійного самовдосконалення особистості, в якому діалектично взаємодіють освітня та виховна функції. Характерною особливістю цих функцій науковці називають їх взаємозумовленість. Виходячи з викладеного, в самоосвіті правоохоронця цілком обґрунтовано виділяють два аспекти: професійний та особистісний. Професійний спрямовано на виконання завдань, що

пов’язані зі службовою діяльністю, а особистісний охоплює коло інтересів, захоплень і нахилів, що перебувають за її межами.

5. Методи і засоби формування й розвитку особистості – це психологічні шляхи (способи) досягнення психологічної зрілості поліцейського у цілому, та її складових – (мотиваційних, характерологічних, здібностей) зокрема.

У формуванні особистості поліцейського особливе місце належить мотиваційному компоненту, який є стрижньовим. Говорячи про мотивацію, насамперед мають на увазі єдину систему мотивів, особливу сферу, що включає потреби, мотиви, цілі, інтереси в їх взаємодії.

Традиційно прийнято вважати, що мотиваційна сфера особистості виконує низку функцій (орієнтуючу, спонукальну, спрямовуючу, стимулюючу, мобілізуючу, контроюючу тощо), а також має певні етапи розгортання мотиваційної готовності (професійно-орієнтаційний, гносеологічний і коригуючий). Зроблено висновок, що в оптимальній структурі професійної мотивації мають переважати позитивні, стійкі та збалансовані соціальні, професійні, пізнавальні мотиви, а також мотиви самореалізації. Підтверджено загальнотеоретичний висновок з приводу того, що послаблення мотивів може бути пов’язане зі зміною задоволення професією, усвідомленням труднощів в оволодінні знаннями, складнощі професійної діяльності, невпевненість в успішному виконанні своїх професійних обов’язків. На підвищення рівня мотивації, на думку науковців, впливають такі фактори, як: задоволення процесом роботи, усвідомлення професійного зростання, прагнення оволодіти новими способами виконання професійних обов’язків, гордість за свої та колективні успіхи. Всі ці фактори формують у працівників позитивні переживання.

Ефективність професійної діяльності багато в чому зумовлюється тим, наскільки успішно здійснюється мотивування, тобто процес впливу на людину для спонукання її до конкретних дій через актуалізацію певних мотивів.Серед мотиваційних чинників формування особистості більш значущими є ті, які викликають відчуття осмисленості існування і сприяють особистісному зростанню працівника поліції. До основних мотиваторів відносять: успіхи у професійній діяльності, суспільне визнання, цікавий зміст діяльності, наявність

можливостей професійного зростання, відповідальність при виконанні професійних завдань, професійний статус.

6. Важливим засобом, що сприяє формуванню й розвитку особистості, є стимулювання. Створення сприятливих умов для позитивної мотивації працівників і реалізація її на практиці є одним із завдань керівника який передусім має знати мотиви професійної діяльності підлеглих. Стимулювання реалізується через створення умов, що змінюють ситуацію професійної діяльності, щоб у працівника виникало бажання, прагнення ефективної діяльності. Обґрунтовано доводиться, що задоволення нижчих чи базових потреб (оплата праці, фізичні умови праці, гарантії збереження робочого місця, додаткові блага) мало мотивує працівників, у той час як опора на вищі потреби (прагнення поваги та самоповаги, самоактуалізації) дає високі результати. Сформульовано рекомендації щодо здійснення ефективного мотивування працівників поліції за допомогою певних засобів (матеріальні ресурси, покарання, соціальні активи, нематеріальні запити тощо).

7. Професійно важливі якості являють собою ті внутрішні умови, крізь які трансформуються зовнішні впливи та вимоги діяльності. Конкретний перелік цих якостей для кожної діяльності специфічний (за їх складом, за необхідним ступенем прояву, за характером взаємозв’язку між ними) і визначається за результатами психологічного аналізу діяльності та складення її професіограми та психограми. Структурним елементом професійно важливих якостей розглядаються риси особистості, що безпосередньо не визначають успішність майбутньої професійної діяльності, однак можуть опосередковано впливати на характер її здійснення. Ще одним структурний елементом професійно важливих якостей є знання та навички, які мають бути притаманні фахівцеві.

Найважливішим елементом професійно важливих якостей є загальні здібності особистості працівника. Саме вони визначають успішність будь-якої професійної діяльності. Доведено, що загальні здібності мають потенційну можливість перетворюватися на спеціальні професійні. Основою загальних здібностей є інтелект людини, який визначається здатністю правильно та логічно розуміти події життя і реагувати на них, абстрактно мислити, засвоювати знання й

уміння, успішно адаптуватися до зміни умов навколишнього середовища. Професійна правоохоронна діяльність поліцейського висуває підвищені вимоги до рівня інтелекту працівника. Також доведено, що успішному працівникові поліції має бути притаманний досить високий рівень креативності та дивергентного мислення (здатність знаходити декілька варіантів вирішення проблеми). До структури загальних здібностей працівника також входять особливості протікання пізнавальних процесів, зокрема сприйняття, уваги, уяви, пам'яті, мислення.

8. Не менше значення для формування готовності поліцейського до діяльності має розвиток характерологічних якостей працівників поліції. Традиційно прийнято вважати, що характер людини безпосередньо визначає її вчинки. Характер менш стабільний, ніж темперамент, і його, певною мірою, можна змінювати. Водночас характер людини, особливо дорослої, досить стійкий. Різні риси характеру людини в науковій літературі поділяються на групи, і серед них виокремлюють три основні: вольові, ділові, комунікативні. Вони не просто являють собою різні групи рис характеру, а виникають і розвиваються в онтогенезі людини в різний час і в зазначеній послідовності. Можливість успішної корекції рис характеру людини поступово зменшується у іншій послідовності: комунікативні, ділові, вольові риси, комунікативні.

9. Професійна діяльність поліцейських нерідко призводить до конфліктних ситуацій та емоційних переживань, надмірна інтенсивність і тривалість яких можуть спричинити різноманітні розлади, зокрема психосоматичні захворювання. Переживання гострих і несприятливих функціональних станів призводить до погіршення таких об'єктивних характеристик праці, як надійність, продуктивність, швидкість дій, якість роботи, а інколи є причиною нещасних випадків, травм, що зумовлені дією людського чинника. Розглянуто коло існуючих методів і відповідних їм конкретних прийомів та методик саморегуляції психічних станів, провідне місце серед яких посідає психологічна саморегуляція. У її структурі розглянуто два методи: активної нервово-м'язової релаксації та аутогенного тренування. Проаналізовано декілька конкретних модифікацій відповідних методик та їх дієвість.

Ще одним методом саморегуляції є метод образного формування поведінки і дій (метод візуалізації), що сприяє розвитку почуття впевненості. Це комплекс психологічних прийомів, спрямованих на відтворення і управління зоровими образами у внутрішньому просторі. Для посилення ефективності техніки візуалізаціїзапропоновано використовувати афірмації – формули самонавіювання, які допомагають налаштувати підсвідомість на потрібний лад.

Зроблено висновок, що оволодіння прийомами психорегулюючого тренування і регулярне їх застосування здатне підвищити психологічну стійкість поліцейського в стресових ситуаціях. Методи релаксації потрібно освоювати заздалегідь із тим, щоб у критичний момент можна було вчасно й ефективно протистояти стресовим чинникам. За умови регулярності занять релаксаційні вправи поступово стануть звичкою і будуть асоціюватися з позитивними результатами їхнього використання.

10. Навчання особи, яка уповноважується державою застосовувати по відношенню до громадян, що допустили протиправний вчинок, силу (заходи фізичного впливу, спеціальні засоби, вогнепальну зброю) має відповідну специфіку. Особливо це стосується юридичної складової професійної підготовки поліцейських, оскільки діяльність поліцейського суворо регламентована правовими нормами. Через виконання широкого кола повноважень до поліцейських висуваються підвищені вимоги: не лише знати і вміти застосовувати норми права, але й мати спеціальну правову освіту, і при цьому бути висококваліфікованим працівником із високим рівнем правосвідомості та правової культури.

Юридична освіченість поліцейського формує професійну дисципліну, відповідальність, почуття обов’язку. Вона допомагає в розвитку активної життєвої позиції особового складу поліції. Кожному працівникові поліції потрібно прищепити готовність та уміння сприймати нову соціальну інформацію, переробляти, перевіряти, узагальнювати, робити критичні висновки, здатність приймати рішення та домагатися їх виконання тощо. Крім цього, юридична освіченість сприяє формуванню морально-психологічної готовності поліцейського до виконання службових обов’язків, яке регулюється, захищається,

стимулюється нормами права. Постійний аналіз норм права, спрямований на виявлення їх соціальної цінності, морального змісту, зіставлення з ними різних життєвих ситуацій виховують в особового складу Національної поліції уміння конкретно мислити, глибоко оцінювати соціальну дійсність.

11. Змістом юридичної складової професійної підготовки поліцейських є набуття професійних правових цінностей, формування ставлення до правоохоронної діяльності, усвідомлення себе як правоохоронця, оцінка власних професійних здібностей крізь призму таких правових імперативів, як принципи справедливості, рівності, свободи, гуманізму, добросовісності, законності та формування ставлення до себе як до професіонала.

Правові установки поліцейських мають такі особливості: виражений усвідомлений характер, оскільки їх основу становлять правові знання, навички та вміння, емоційно-позитивні оціночні елементи;регулюють специфічну (правоохоронну) діяльність поліції щодо застосування норм права;формуються у процесі правової освіти та під впливом правоохоронної діяльності та професійних потреб щодо їх вдосконалення. Правові орієнтації поліцейських визначають пріоритети правоохоронної діяльності поліцейських та впливають не тільки на застосування норм права, а й на розвиток законодавства. Наприклад, пріоритетним напрямом сучасної правової політики стає всебічний правовий захист прав та інтересів людини, що зрештою і зумовлює формування відповідних ціннісних орієнтацій у процесі професійної підготовки поліцейських.

12. Додаткового обґрунтування отримав найбільш поширений підхід до рівня професійної освіти поліцейський, який передбачає, що для виконання своїх обов’язків працівник поліції повинен мати фахові знання у сфері права, бути компетентним у своїх правах, правах громадян, а також розумітись на положення законодавчих актів України й міжнародно-правових документів. Додатково аргументовано, що наявність лише повної загальної середньої освіти у поліцейського не дає йому можливості виконувати основні завдання та посадові обов’язки на професійному, компетентному рівні. Йому потрібна спеціальна повна юридична освіта, адже такий підхід забезпечать охорону прав і свобод

людини, протидію злочинності, підтримання публічної безпеки і порядку на достатньому професійному рівні.

13. Запропоновано комплекс рекомендацій із вдосконалення психолого-правових засад і практики організації професійної підготовки поліцейських, які необхідно проводити у два етапи:

І етап – підготовка до професійної діяльності в особливих умовах навчання у закладі вищої освіти МВС України на випускному курсі та проходження стажування за фахом.

ІІ етап – прибуття в органи після закінчення закладу вищої освіти МВС України, входження в посаду та її освоєння.

Як у першому, так і в другому періодах професійної підготовки майбутніх правоохоронців доцільно приділяти належну увагу формуванню й удосконаленню таких показників: адаптивного потенціалу; нервово-психічної стійкості; комунікативних здібностей; моральної зрілості; життєвої активності; зниженню рівня ситуативної тривожності; ослабленню проявів акцентуації характеру тощо.

Надані рекомендації з оптимізації процесу професійної підготовки майбутніх поліцейських у закладах вищої освіти МВС України та під час проходження практики у практичних підрозділах довели, що професійна адаптація майбутніх правоохоронців до професії у ході навчально-виховного процесу динамічна й суперечлива; цей процес потребує організації системної роботи з формування мотиваційної готовності правоохоронця, спеціальних знань, умінь і навичок, професійно важливих якостей працівника поліції.

РОЗДІЛ 4
ПСИХОЛОГО-ПРАВОВІ ЗАСАДИ ОРГАНІЗАЦІЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ ТА ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПОЛІЦЕЙСЬКИХ В УКРАЇНІ

4.1 Європейські й світові стандарти організації поліцейської освіти

Система професійної підготовки правоохоронців є органічною складовою частиною державної системи освіти. Головне її завдання – сприяння формуванню професійного ядра висококваліфікованих фахівців з усіх напрямів діяльності поліції, надання їм необхідних знань, навичок та вмінь працювати в умовах розбудови державності, формування ринкових відносин.

Така система ще має бути створена, а тому складні і злободенні державні завдання, що їх мусять вирішувати всі гілки влади, потребують професійних кадрів. Зміцнення кадрового потенціалу у правоохоронній діяльності є одним з основних чинників забезпечення ефективної діяльності правоохоронних органів провідних європейських країн.

Сучасна система підготовки кадрів у правоохоронній сфері має на меті готувати професіоналів будь-якого рангу для виконання різноманітних державних завдань в правоохоронній сфері. Звичайно, кожна країна має свої власні унікальні системи підготовки фахівців у сфері правоохоронної діяльності, які були створені під впливом різних чинників, однак всі вони мають характерні особливості [490, с. 14-17].

Сьогодення вищої освіти в Україні характеризується наближенням вітчизняних стандартів підготовки фахівців до вимог, встановлених у державах-членах Європейського Союзу. У таких процесах дещо осторонь перебувають вищі навчальні заклади, в яких здійснюється підготовка фахівців для правоохоронних органів. Це зумовлено, насамперед, специфічними умовами навчання в таких закладах, що ускладнює їх реформування у загальному руслі відповідних

процесів. Потребує вирішення й питання про визначення їх місця і роль у системі суб'єктів підготовки працівників поліції.

Як свідчить історичний досвід, теоретичні підвалини професійної підготовки управлінських кадрів у правоохоронних структурах Європи закладалися на початку XX століття. Вони передбачали розробку концепцій підготовки власних професіоналів у правоохоронній сфері та їх освітньо-кваліфікаційні вимоги поліцейськими апаратами, службами та підрозділами. При висуванні співробітника правоохоронного органу на керівну посаду головними умовами традиційно ставали наявність досвіду (стажу) роботи в поліції і раніше отримана відомча освіта.

Сучасна європейська стратегія підготовки кадрів правоохоронних структур залежить від цілого ряд факторів, таких як: державна політика, ідеологія і соціальні погляди в тій чи іншій країні; національно-історичні традиції; особливості військової та правоохоронної сфери діяльності держави; освітні концепції, ідеї та принципи; національна правова система; призначення, організація та регулювання діяльності правоохоронних органів; національні особливості системи професійної підготовки співробітників правоохоронних органів, інноваційні проекти в галузі кадрового менеджменту; соціально-економічні та управлінські теорії зі сфери державного управління [295, с. 272].

На сьогодні європейська система підготовки кадрів у правоохоронній сфері представляє собою три концептуальні рівні: нижній, середній та вищий. На кожному рівні передбачається поступове нарощування і ускладнення знань, навиків і практичних навичок під час переміщення по службі, виходячи зі службових обов'язків кандидата на певну посаду. Особливістю процесу підготовки кадрового резерву є той факт, що всі кандидати на посади в правоохоронних органах, незалежно від їх вченого звання, досвіду роботи в правоохоронній сфері і наявного спеціального рангу у відповідній ієрархії, проходять відповідне професійне навчання (перепідготовку), тривалість і зміст яких обумовлені кар'єрним вимогам.

Кандидати на заміщення певної посади проходять той або інший вид підготовки кадрів у поліцейській академії, навчальних центрах або в інших відомчих навчальних закладах за освітніми програмами відповідної фахової спрямованості. Слід зазначити, що в більшості європейських країн системи професійної поліцейської освіти не є замкнутими, а взаємодіють і інтегруються з загальними (цивільними) національними освітніми системами. Головне завдання яких полягає в тому, щоб встановити належний баланс між ними, адекватний реальним умовам кожної європейської країни, а також тим державним завданням, які ставляться перед її правоохоронною системою [268, с. 9].

У європейських країнах систему державного управління у сфері освіти щодо підготовки персоналу для правоохоронних органів закріплюють загальнонаціональні закони про поліцію, декрети і укази глав держав і керівників виконавчої влади, а також нормативні акти органів місцевого самоврядування, які містять положення про правовий режим окремих категорій поліцейського персоналу. Крім того, правова регламентація професійної підготовки кадрів у правоохоронній сфері знаходить відображення у відомчих нормативно-правових актах загальнонаціонального рівня, регіонального (територіального) і місцевого (муніципального) рівнів в залежності від підвідомчості освітньої установи, яка провадить професійну підготовку, а також посадового та кваліфікаційного рівня кадрів, для яких вона призначена.

Ще однією особливістю системи підготовки співробітників правоохоронних органів європейських країн є їх тісне міжнародне співробітництво та кооперація. Так, в 90-х роках минулого століття була створена інтегрована система професійної підготовки співробітників правоохоронних органів на основі єдиних європейських стандартів освіти у правоохоронній діяльності. Міждержавна співпраця у правоохоронній сфері здійснюється у форматі міждержавних нормативно-правових актів, таких як «Угода про єдину освіту кандидатів для вищих органів поліцейської виконавчої служби ЄС», «Угода про поліцейську академію управління ЄС» та інших міжнародних договорів.

Вивчення особливостей організації професійної підготовки поліцейських в європейських країнах показує високий ступінь нормативно-правової регламентації всіх етапів цього процесу, починаючи з підбору кандидатів на висунення та формування кадрового резерву або на призначення на керівну посаду, і закінчуючи етапом оцінювання якості навчання та практики реалізації змісту навчання.

За результатами аналізу встановлено, що сучасна професійна освіта у правоохоронній сфері запроваджена у 12 європейських країнах: Німеччині, Норвегії, Бельгії (жандармерія), Греції, Фінляндії, Польщі, Угорщині, Словаччині, Чехії, Україні, Хорватії і Словенії. Підготовка в цих країнах здійснюється в освітніх закладах, які знаходяться у підпорядкуванні поліції або Міністерств внутрішніх справ. В той же час у Словенії, коледж поліції є як частиною Міністерства внутрішніх справ, так і філіалом цивільного університету у м. Любляни. Централізоване підпорядкування університету, безсумнівно сприяло підвищенню науково-освітнього та соціального престижу коледжу. Ця підпорядкованість має лише адміністративний характер, оскільки коледж працює в незалежному статусі з Міністерством внутрішніх справ.

Сьогодні, щоб вступити до закладу, який пропонує вищу професійну правоохоронну освіту студенти в Норвегії, Угорщині, Чехії, Словенії не обов’язково повинні перебувати на службі в правоохоронній системі. В той час як в інших країнах Європи, студенти вищого навчального закладу, які отримують освіту для правоохоронної системи повинні мати відношення до цієї структури. В семи європейських країнах (Норвегії, Бельгії, Греції, Польщі, Угорщині, Чехії і Словенії) студентам (курсантам) не обов’язково мати потрібний досвід роботи в структурі поліції до вступу в навчальний заклад. В інших країнах, від студентів принаймні вимагають два роки досвіду практичної роботи в поліції. У Німеччині, співробітник поліції може отримати вищу професійну освіту в навчальних закладах освіти («Fachhochschulen») для адміністрації. В Хорватії, Німеччині, Угорщині, Нідерландах, Словаччині курсанти (слухачі) зобов’язані стати співробітниками поліції, як тільки їх буде зараховано до школи поліції. В семи

країнах (Хорватія, Чеська Республіка, Фінляндія, Німеччина, Македонія, Словаччина і Словенія) поліція закладів вищої освіти перебуває у підпорядкуванні поліції самих організацій. В Угорщині школа поліції не є частиною поліції, але пропонує поліції навчальні програми. У Нідерландах школа поліції знаходиться у віданні окремих інститутів, що фінансується урядом.

Формування кадрового резерву кандидатів на посади в правоохоронній сфері неможливе без всебічної професійної підготовки, яка є необхідною умовою для просування на керівні посади в кожній з європейських країн. Найбільш загальні навчальні теми підготовки управлінських кадрів у правоохоронній сфері є в Нідерландах, що включають: розробку профілактичних правоохоронних операцій; навчання для модульної освіти та розвиток кар'єри; питання мотивацій поліцейської діяльності та управління фінансами; управління проектами та ефективна тактика впливу.

У Німеччині законодавчі основи професійної діяльності поліції, у тому числі організаційно-правові основи підготовки професійних кадрів, які тісно пов'язані з нормативно-правовим регулюванням самої діяльності поліції були розроблені ще в XIX сторіччі. В даний час основою всієї поліцейської діяльності в Німеччині є норми Основного Закону – Конституції ФРН від 23 травня 1949 року, які є основоположними при вирішенні поліцейських завдань та їх професійної підготовки. Ці положення розвиваються і конкретизуються у федеральних законах «Про поліцію» і «Про співробітництво», а також законах федеральних земель «Про поліцію». Поряд з Конституцією та державними законодавчими актами, підготовка кадрів поліції в Німеччині регулюється законами кожної з шістнадцяти федеральних земель і положеннями про поліцію місцевих органів. Наприклад, в Баварії прийняті регіональні нормативно-правові акти: «Положення про проходження служби поліцейськими чиновниками землі Баварія», «Положення про навчання поліцейських чиновників Баварії», «Положення про іспити для поліцейських чиновників Баварії» [284, с. 100-106].

Поліція ФРН працює в складі Міністерства внутрішніх справ, яке має компетенцію, значно ширшу від МВС інших країн і фактично контролює всі

сфери внутрішнього життя країни. У відповідності з цим побудована і національна система підготовки кадрів поліції у ФРН [584].

Організаційна структура поліції відображає адміністративно-територіальний устрій ФРН, обумовлена його федеративною формою. В поліцейській системі виділяють федеральний і земельний рівні, а також муніципальні органи загальної безпеки. Таким чином поліцейська система Німеччини відноситься до напівцентралізованого типу управління.

Найважливішою ланкою федеральної поліції є федеральна кримінальна поліція. Федеральне відомство по кримінальних справах (Bundeskriminalamt-BKA) як спільна служба федерації і земель була створена на основі Закону «Про створення федерального відомства по кримінальних справах», що вступив в силу 15 березня 1951 р. Співробітників Федерального відомства кримінальної поліції готує Федеральний коледж громадської адміністрації. Федеральне відомство також пропонує можливість проходження практики по десяти різних напрямах.

Поліція земель (Polizeider Bundesldndern) є узагальнюючою дефініцією, що охоплює сукупність органів поліції суб'єктів Федерації, підпорядкованих безпосередньо міністрам внутрішніх справ земель (або сенаторам внутрішніх справ у містах Берлін, Гамбург і Бремен).

Органи поліцейського управління інтегровано до земельних систем державного управління. Вищою ланкою поліцейського управління земель вважається Міністерство внутрішніх справ, очолюване міністром (сенатором). Середній управлінський щабель органів поліції більшості земель репрезентують урядові президії або окружні (районні) уряди. Нижчий рівень поліцейської управлінської драбини формується на рівні міст і районів (поліцейські президії, поліцейські дирекції, районні поліцейські органи). У територіальних громадах діють поліцейські дільниці з охорони правопорядку (головні поліцейські вахти (караули), поліцейські станції, пости тощо), на основі яких організовано повсякденну поліцейську службу. Керівні фахівці для органів поліції громадської безпеки та кримінальної поліції земельного або федерального рівня, проходять навчання в академії підготовки командного складу (Polizeifьhrungsakademie

(PFA)), яка знаходиться в м. Мюнстер. З 2006 р. академія поступово трансформується в німецький університет поліції.

Специфіка підготовки у вищих професійних школах полягає в її цілеспрямованій орієнтації на вимоги практики. Для вищих професійних шкіл характерний більш тісний взаємозв'язок теоретичної і практичної підготовки. Не залишається поза увагою підготовка поліцейських кадрів у ФРН, яка здійснюється в рамках програм, складених Поліцейською академією. До навчання поліцейських у ФРН відносяться дуже серйозно і тривалість курсу навчання складає 2,5 роки. Перший рік присвячується вивченню основ теорії і практики поліцейської діяльності, за ним іде рік служби в діючих підрозділах під керівництвом досвідчених наставників, після цього – ще півроку теоретичного навчання, яке завершується іспитом на звання поліцейського.

Поліцейські школи мають хорошу навчальну базу і раціонально поєднують навчання теорії й її закріплення практикою. На практичних заняттях майбутні поліцейські набувають різноманітні навики: від переслідування авто в міських і сільських умовах до стрільби по рухомих цілях. Особлива увага приділяється загальнофізичній підготовці, плаванню й заняттям різними видами спорту. До теоретичного курсу входить вивчення федеральних законів і законів окремих земель, процедур розслідування злочинів, основ регулювання транспорту, способів надання першої медичної допомоги, проблем взаємодії з населенням. Особливе місце відводиться на відпрацювання правильним методам втручання і затримання – від цього в основному залежить відношення до поліції в цілому, а також вивченню науки про поведінку людини [437, с. 72-77].

Навчання в академії здійснюється на основі різнопредметного підходу, що гарантує поліцейським можливість проводити операції і приймати рішення з урахуванням різних політичних, соціальних і правових факторів. Поліцейська академія є не тільки головною в єдиній загальнонаціональній системі підготовки поліцейських кадрів різного рівня, але й основним центром науково-дослідницької діяльності, розробок у сфері охорони правопорядку. На базі

Поліцейської академії проводяться курси підвищення кваліфікації керівного складу, які відвідують до 2000 осіб на рік, у тому числі і слухачі із інших країн.

Поліцейська академія має постійні робочі контакти з аналогічними організаціями в багатьох країнах і здійснює обмін інформацією по всіх питаннях, пов'язаних з діяльністю органів охорони правопорядку. Для ознайомлення з останніми досягненнями в поліцейській діяльності академією випускається багато звітів на рік і регулярно провадяться семінари і зустрічі, у тому числі і міжнародні. У навчальних програмах з підготовки фахівців для поліцейських служб велике місце належить напрацюванню навичок і вмінь роботи з науково-технічними засобами, котрі надзвичайно широко застосовуються в роботі поліції.

Після закінчення навчального закладу (школи, академії чи інституту поліції) для всіх службовців є обов'язковим проходження психологічних тренінгів як підвищення кваліфікації мінімум один раз на три роки. З цією метою співробітниками Інституту підвищення кваліфікації поліції Баварії розроблено тренінг «ПАКЕТ» – поліцейський антистресовий комунікативний тренінг, який проводиться протягом двох тижнів і має на меті не тільки оптимізувати психологічне вміння й навички, а й «лікувати душу». Таку концепцію проведення тренінгу обґрунтовують провідні фахівці ЦПС (центральна психологічна служба) поліції Баварії, які вважають, що службовці силових структур потребують психологічної допомоги та терапії більшою мірою, ніж працівники інших професій [447, с. 49-53].

Незважаючи на унікальність поліцейських структур в різних федеральних землях, загальна організація поліцейських служб залишається більш-менш однаковою і представлена наступним чином: Земельне відомство кримінальної поліції (Landeskriminalamt). Займається питаннями забезпечення безпеки на земельному рівні, боротьбою з незаконним обігом зброї і вибухових речовин; розслідує особливо небезпечні злочини, пов'язані з незаконним обігом наркотичних засобів; веде боротьбу з організованою злочинністю; боротьбу з відмиванням грошових коштів; розслідує злочини, скоєні особами, які займають високе суспільне становище; розслідує справи, пов'язані з викраденням

культурних цінностей;виступає в ролі центрального органу, відповідального за організацію аналітичних досліджень, обробку даних, організацію спеціального навчання та підготовки, координує слідчі заходи.

У м. Бамберг (Баварія) знаходиться Президія баварської поліції готовності, де проводиться також підготовка майбутніх поліцейських, починаючи від вступних екзаменів до початку роботи в практичних підрозділах. У Баварії існує серйозна конкуренція між навчальними закладами поліції та вузами економічної сфери, адже більшість випускників шкіл віддають перевагу економіці. Щоб привернути увагу молоді до роботи в силових структурах, у поліції ведуть активну роботу щодо заохочення особового складу до подальшого вступу у вищі навчальні заклади поліції, яких у Баварії є сім, в таких містах як Мюнхен, Айхштет, Вюрцбург, Нюрнберг, Кьонігсбрунн, Дахау і Суро. Після закінчення навчального закладу у них є вибір – іти у поліцію чи у групу спеціального призначення. В Баварії також знаходяться два вищих навчальних заклади по підготовці поліцейських (Fachhochschule), які знаходяться в містах Фюрстенфельдбрук і Зульцбах-Розенберг. Кількість претендентів на здобуття поліцейської освіти сягає там біля 4000 осіб на рік [448, с. 133].

У поліції Німеччини підготовка управлінських кадрів включає в себе такі навчальні теми, як боротьба зі злочинністю; безпека дорожнього руху; керування поліцейськими операціями; роль поліції в суспільстві; лідерство; розвиток людських ресурсів; законодавче забезпечення правоохоронної діяльності; міжнародне співробітництво. В Австрії, на додаток до перерахованих в Німеччині навчальних тем, відповідна програма включає в себе підбір персоналу; питання особистої безпеки, і професійну риторику.

У Франції у прийнятому в 1985 р. Законі «Про реформування поліції» є спеціальний розділ, присвячений підготовці співробітників національної поліції всіх категорій і рангів. Зокрема, в Законі щодо підготовки керівних кадрів передбачається, що комісари поліції після отримання магістерського диплому в будь-якому університеті країн Європи повинні пройти курси прискореного поліцейського навчання у Французькій Вищій національній школі в СенСір-о-

Мон-д'Ор біля Ліона. Подальші директиви (1999 р.) Міністра внутрішніх справ Франції конкретизували сутність організації професійної підготовки комісарів поліції трьох звань: комісарів, головних комісарів і дивізійних комісарів (близько 2000 штатних одиниць).

Системою підготовки вищих керівних кадрів у правоохоронній сфері в Бельгії придається значна увага питанням лідерства, ведення переговорів, комунікативних навичок та оперативного управління. На законодавчому рівні організована система федеральної та місцевої поліцейської служби Королівства Бельгія, визначено основні напрями спеціального навчання управлінських кадрів у правоохоронній сфері.

У Фінляндії найпоширеніші теми підготовки у правоохоронній сфері включають такі питання:

1) організація стратегічного, оперативного та тактичного управління;

2) управління персоналом та кадровий менеджмент, питання поліцейської етики;

3) технічні інновації у сфері обробки та захисту баз даних;

4) правова підготовка та міжнародне поліцейське право;

5) охорона громадського порядку та надання всебічної допомоги цивільним особам.

Особливості правоохоронної діяльності в умовах стресу, врегулювання конфліктних ситуацій та ефективне використання людських ресурсівє найбільш поширеними навчальними темами підготовки управлінських кадрів правоохоронних органів в Республіки Польща. У Польщі вища і післядипломна професійно-технічна освіти, представлена в поліції військової школи у м. Щитно, яка готує висококваліфікованих співробітників поліції з адміністративного профілю.

Вступ Польщі до Європейського Союзу зумовив необхідністьу розробленні нової Концепції підготовки поліцейських кадрів вищої кваліфікації. Суть цих нововведень полягає в перегляді навчальної програми з підготовки співробітників поліції, де збільшилася кількість юридичних дисциплін та кількість навчального

часу. Навчальна програма для польських студентів з вищої правоохоронної освіти в даний час розроблена за трьома напрямами: поліцейський, співробітник кримінальної поліції і логістика. Модернізуючи навчальний процес вища школа поліції у м. Щитно впровадила в навчальні програми поліції такі дисципліни, як суб'єкти міжнародного права; міжнародної поліції; співробітництва та міжнародного контролю злочинності в рамках ЄС у контексті прав людини і, в цілому, всієї системи європейських та міжнародних прав. Разом з тим, були введені курси з вивчення й інших дисциплін, таких як основи менеджменту і адміністрація.

Як відзначає О.А. Мартиненко, підготовка поліцейських починається з початкової професійної освіти, яка є обов'язковою. Цей етап навчання здійснюють визначені навчальні заклади з підготовки працівників поліції (Вища школа поліції у Щитно; навчальний центр поліції у Легіоново; школи поліції у Катовіце, Слупську та Пілі) [247].

Стадії підготовки включають у себе: базову підготовку (навчання особи, яка має середню освіту – розвиток базових навичок та практичної техніки для виконання основних поліцейських обов'язків); спеціальну підготовку для офіцерів поліції (для виконання завдань у межах певної області), в результаті якої вони отримують середню професійну кваліфікацію; вищу професійну підготовку, яка здійснюється Вищою школою поліції у Щитно, де здобувається вища освіта першого рівня (рівень університету). Крім підвищення рівня знань, навичок і навиків, які відображають прогрес у поліцейській теорії та практиці, Школа дає своїм студентам знання, необхідні для отримання офіцерського звання і призначення на посади командного складу. Відповідно до Закону «Про поліцейську службу» в поліції може служити громадянин Республіки Польща з доброю репутацією, який не відбував покарання, має середню освіту, а також фізичні і розумові здібності, достатні, щоб служити в збройних формуваннях та дотримуватися особливої службової дисципліни [349].

О.В. Петросова, дослідивши європейську систему підготовки правоохоронців, встановила, що в Угорщині найбільш поширеними темами

підготовки є питання розвитку та навчання персоналу, стратегії боротьби з організованою злочинністю, конституційні аспекти Кримінального кодексу, відносини між поліцією і засобами масової інформації, співпраця між органами місцевого самоврядування та поліції, забезпечення громадської безпеки. А в Хорватії значна увага приділяється питанням наукового менеджменту, організаційного структурування, організаційної поведінки співробітників правоохоронних органів, управління конфліктами, прийняттю управлінських рішень. У Чеській Республіці, найбільш поширені такі навчальні теми у підготовці поліцейських: управління людськими ресурсами; боротьби з організованою злочинністю; законодавче забезпечення правоохоронної діяльності; міжнародне співробітництво; аналітичні навички; попередження злочинності; управління поліцейськими операціями [295, с. 271-278].

Реформування Державної поліції Італії розпочалося ще у 1981 р., після прийняття Закону № 121, який був спрямований на її демілітаризацію та гарантування забезпечення прав і свобод людини. Протягом декількох років уся система підготовки кадрів випереджала реструктуризацію поліції як в теоретичному плані, так і стосовно логістики та організації. Значні фінансові кошти були витрачені для забезпечення максимального комфорту в існуючих та новостворених навчальних закладах. Італійські науковці, педагоги та практики доклали значних зусиль у сфері методології інноваційного навчання; наприклад, заходів, які успішно реалізуються у співробітництві з центральною дирекцією інститутів підвищення кваліфікації та університету у Венеції. Ці заходи стосуються теоретичних і практичних аспектів, методології й емпіричних досліджень у підготовці сучасних поліцейських. В Італії на цей час діють 34 школи з підготовки кадрів для поліцейських служб, які досить рівномірно розташовані по її території. Сумарно вони розраховані на 8000 слухачів. Протягом п’яти років понад 80 тисяч поліцейських пройшли початкову підготовку та 15 тисяч співробітників – спеціальні курси.

Доволі специфічною є поліцейська освіта у Великобританії. Там процес професійної підготовки поліцейських є децентралізованим і здійснюється за

регіональним принципом. Проте, з середини 80-х рр. в Англії проводяться заходи, спрямовані на посилення впливу центру на управління поліцією і підготовку для неї фахівців, оскільки однією з головних причин існування недоліків у підготовці кадрів і, відповідно, функціонуванні поліції, є відсутність ефективного управління на національному рівні [303, с. 185-194].

У Великобританії головне завдання поліції – це служіння, у першу чергу, суспільству, громадянам, а вже потім – державі й уряду. Тому поліція, в цілому, користується повагою та підтримкою населення [148, с. 14]. Англійський досвід підготовки поліцейських відрізняється гуманістичною спрямованістю навчального процесу, тривалим терміном навчання констеблів за місцем роботи, найретельнішим відбором кандидатів на службу до кримінальної поліції, організацією їх навчання, акцентом на самостійне несення служби поліцейськими вже на початковому етапі проходження служби.

Для британської моделі характерна висока ступінь демократичності та гласності складання іспитів, а також подачі апеляції щодо їх результатів. Наприклад, у загальнобританському відомчому журналі «Police Review» («Поліцейський огляд») регулярно друкуються різноманітні варіанти екзаменаційних білетів і завдань для отримання посади інспектора (сержанта та інших посад). Претенденти не тільки мають можливість заздалегідь ознайомитися з їх змістом, але й надіслати свої відповіді поштою, які у певних випадках зараховуються і є підставою для підтвердження складання іспиту. Якщо ж кандидати на поліцейські посади вважатимуть, що їхні відповіді необґрунтовано занижені, то у цьому випадку вони мають можливість звернутися до апеляційної комісії і отримати пояснення не лише стосовно свого питання, а й ознайомитися з письмовими відповідями інших претендентів, результати яких виявилися вищими. Однак британська модель підготовки характеризується вузькою спеціалізацією поліцейських різних підрозділів і служб, що проявляється вже на перших етапах первинної професійної підготовки.

Підсумовуючи вищенаведене зазначимо, що поряд з національними особливостями у цілому державне управління у сфері освіти щодо підготовки

управлінських кадрів у правоохоронній сфері в багатьох європейських країнах подібна. Всі вони включають в себе три категорії підготовки персоналу.

Перша категорія найбільш поширена її можна в цілому визначити як «теми у сфері організаційної поведінки», що передбачає надбання наступних якостей: лідерство; мотивація; робота з групами; управління стресом; управління конфліктами; прийняття державно-управлінських рішень.

Друга категорія може бути визначена як «управління персоналом», що передбачає питання: кадрового менеджменту та управління людськими ресурсами; реалізація владних повноважень; контроль та допомога підлеглим.

Третю категорію можна охарактеризувати як «контроль і управління поліцією під час проведення операцій», що передбачає здійснення комплексу планово-попереджувальних заходів з протидії злочинності та підтримання належного громадського порядку.

Аналіз сучасної європейської системи підготовки управлінських кадрів у правоохоронній сфері дає підставу встановити характерну тенденцію, яка полягає в уніфікації національних законодавств, функціональних повноважень та завдань професійного навчання персоналу з одночасним збереження спеціалізованих (суто поліцейських) інституцій підготовки кадрів. Сучасні виклики та загрози у правоохоронній сфері спонукають до розширення формату співпраці співробітників правоохоронних органів, громадськості, незалежних експертів та науковців різних галузей наук з питань удосконалення методик підготовки управлінських кадрів для безпекового сектору держави.

Будь-яке сучасне порівняльне дослідження або вивчення закордонного досвіду аж ніяк не зможе претендувати на повноту аналізу без розгляду США. Дослідження стосовно переваг вищої освіти поліцейських на прикладі Сполучених Штатів Америки можна розділити на дві чіткі групи. До першої групи належать дослідження 1970-х рр. про вплив вищої освіти на стосунки поліцейських. Поліцейські, які отримали освіту в університеті, були менш авторитарними, ніж поліцейські, які не закінчили університет (Л. Паркер, М. Донелли, Д. Гервітз та ін.) [589, p. 33], менш цинічними (Р. М. Реголі) [597, p.

345], адже чим вищим є рівень освіти, тим більш чутливою до змін стає система цінностей у поліцейських (І. Гуллер) [568], що забезпечує їм більш етичну професійну поведінку (Р. Роберг, С. Бонн) [599, p. 476]. Дослідження також показали, що не курси з кримінології або кримінального судочинства призвели до більш етичного та культурного ставлення, а досвід навчання в університеті в цілому (Р. Роберг) [598, p. 338].

Дослідження вчених іншої групи, які з'явилися в 1990-х, свідчать про певні сумніви щодо отримання освіти в університеті поліцейськими-новобранцями. С. Оуен і К. Вагнер визначили, що поліцейські, які вивчали кримінальне судочинство, демонстрували вищий рівень авторитаризму, ніж ті, хто вивчав інші дисципліни [586]. До таких само висновків дійшли Б. Бьеррегаард і В. Лорд, які ставили під сумнів значення освіти на вплив ставлення до етики в кримінальному судочинстві [546]. Цю точку зору підтримали К. Хейс, Р. Реголі та Дж. Хьютт, які ідентифікували кореляцію між рівнями освіченості поліціантів і значущими змінами в системі їх цінностей [569].

Дж. Бафкін висловив думку про те, що визначенню потенційної цінності вищої поліцейської освіти в США заважає відсутність відповідних критеріїв [495], а С. Оуен у цьому ракурсі вказує також на відсутність ясності в питанні про мету освіти, орієнтовану на практику [587, p. 11].

У 2014 р. на офіційному сайті Білого дому Д. Хадсон презентував федеральні програми змін у діяльності поліції, необхідність яких була викликана заворушеннями у Фергюсоні, Міссурі тощо, та зауважив, що в Америці думки щодо правоохоронної діяльності швидко змінюються [571]. С. Вільямс також зазначає, що порушення громадського порядку по всій країні зростають, поліцейські стикаються з більш серйозними викликами. Звичайної підготовки, враховуючи тактичну, яка традиційно пропонується в академіях, більше не достатньо. Поліцейські потребують більшого, ніж механічні навички або можливості механічного запам'ятовування. На сьогодні, на думку американських дослідників, потрібною виявляється підготовка більш високого рівня, яка б враховувала проблемне навчання, формування критичного мислення та навичок

міжособистісного спілкування. Підвищення рівня навчання, робить висновок С. Вільямс, може сприяти зменшенню порушень громадського порядку та кращій підготовці поліцейських до взаємодії з представниками різних прошарків населення [611].

П. Макдермотт і Д. Халс звертають увагу на те, що традиційне навчання в академії не сприяє розвиткові навичок вирішення проблем. Замість цього, вказують науковці, пропонується такий підхід до навчання та освіти, за якого інструктор надає навчальний матеріал, після чого здійснюється оцінювання. Однак на поліцейських покладається обов'язок підтримувати соціальний порядок і будувати суспільні стосунки. А нові поліцейські, які починають виконувати свої професійні обов'язки в американському суспільстві, позбавлені навичок вирішення проблем [581].

За визнанням самих американців, більшість поліцейських академій використовують біхевіористичний стиль навчання, за якого інформація подається через лекцію, при цьому очікується, що курсант буде застосовувати цю інформацію на практиці. Дослідження показують, що 90 % навчання в академії спрямовано на вирішення завдань з очікуванням їх осмислення. Навчання, яке базується лише на відтворюючому підході, не дає тим, хто навчається, можливості покращити вміння вирішувати проблеми через застосування критичного мислення. Навчання, яке сфокусовано на вирішенні проблем, критичному мисленні та міжособистісному спілкуванні, забезпечить сучасних правоохоронців таким набором професійних навичок, який допоможе їм більш ефективно реагувати на події, що повсякденно виникають у професійній діяльності поліцейських [603, с. 141].

Критичне мислення є необхідним для будь-якого професіонала, тому що воно дає покращені результати не лише для індивіда з критичним мисленням, а й для тих, кому служить цей професіонал. Застосування когнітивних навичок у процесі прийняття рішень також допомагає досягти взаємно бажаного результату як для правоохоронця, так і для суспільства.

Навички міжособистісної комунікації зазвичай не входять до програми навчання, хоча мають бути спрямовані на деескалацію конфліктних ситуацій. Емоційний інтелект є ще одною ключовою компетентністю, важливість якої підкреслюється в Програмі навчання поліцейських, виходячи з того, що емоційний інтелект вважається важливим аспектом здібності контролювати власні емоції [603, с. 142].

Разом із цим, як наголошують дослідники, програми емоційного інтелекту працюють лише у випадку, якщо за ними навчають і ними управляють компетентні інструктори. Однак багато інструкторів не є такими спеціалістами, тому що не є фахівцями з емпіричного навчання емоційного інтелекту. Велика частина поліцейського навчання складається, головним чином, з використання вогнепальної зброї, тактичної підготовки та методів арешту. Навчання, яке б фокусувалося на проблемному навчанні та забезпечувало основу для розгляду людської поведінки щодо критичного мислення, емоційного інтелекту, міжособистісної комунікації та розв'язання конфліктів, є незначним або взагалі відсутнє. Для того, щоб бути належно підготовленим для служби, потрібен професійний розвиток переносних навичок і відповідний освітній компонент [603, с. 143].

Європейські дослідники Т. Фелтес і Р. Піс підкреслюють важливість концептуалізації вимог та вказують на те, що моделі поліцейської освіти повинні містити чіткі цілі, суспільно-орієнтований зміст навчальних програм і відповідний метод, щоб полегшити перехід від правоохоронної діяльності на співпрацю з громадськістю [563, p. 48-59; 591, p. 335-346].

Х. Пітерс у ракурсі компетентнісного підходу в поліцейській освіті констатує, що перехід до співробітництва поліції з громадськістю в Північній Європі супроводжувався реформами в поліцейській освіті, які були спрямовані на поліпшення якості роботи поліції. У Нідерландах поліція використовує подвійну систему освіти та підготовки кадрів з метою сприяння чітким зв'язкам між теорією та практикою, враховуючи спільну з поліцейськими установами базу для підготовки співробітників поліції, формулюючи професійні вимоги різних

поліцейських функцій, коли навчальні заклади визначають навчальну програму і вимоги навчання, що відповідають професії [592, p. 90-114].

Слід звернути увагу, що дослідники за кордоном розрізняють поняття «навчання» та «освіта» стосовно професійної підготовки поліцейських. Наприклад, Д. Кокс вважає, що навчання поліцейських передбачає забезпечення громадського порядку, тоді як поліцейська освіта прагне спонукати офіцерів, які активно взаємодіють з різними верствами суспільства, до більш гнучкого мислення. Відсутність спеціальної програми освіти поліцейських для підтримки цього культурного переходу пояснює затримку між нововведеннями в охороні громадського порядку та їх застосуванням на практиці [553, p. 3-22].

Поліція в демократичних суспільствах існує в політичному вимірі, де визнається важливість соціальної справедливості, соціальної згуртованості, чесності, рівності та прав людини. Д. Бейлі й Е. Біттнер стверджують, що цим цінностям можна навчити поліцейських [545, p. 44].

Р. Роберг зазначає, що освіта (а не підготовка) є необхідною для розвитку цих цінностей і ефективним є використання розмежування цих понять, яке підтримує та підвищує продуктивність працівників поліції, відповідальність і професіоналізм [599, p. 469-486].

Взаємостосунки між вищою освітою та правоохоронною діяльністю, засновані на фактичних даних, констатує Л. Шерман, забезпечують платформу для угоди про те, що є головним завданням поліції та як це завдання вирішувати, а також які переваги брати до уваги [604].

Вимоги до демократичних засад поліцейської діяльності (професіоналізм, відповідальність, законність), резюмує О. Маренін, забезпечують потенційну основу для розуміння того, як націленість на поліцейську освіту може сприяти навчанню та розвитку працівників поліції на всіх рівнях поліцейської ієрархії, та визнання практичної користі «цінностей» як двигунів реформи поліції [579, с. 109].

Як визнає Д. Кокс, реформа в поліцейській освіті та поліцейському навчанні вимагає чіткої концептуалізації поліцейських «цінностей», які можуть проявлятися в усіх трьох шляхах поліцейської субкультури [553, с. 3-22].

Необхідність створення моделі поліцейської освіти та визначення її центральних принципів відзначається не тільки науковцямиСША та Європи. Наприклад, дослідники з Таїланду С. Чаттонг, М. Ковітая та М. Конгджарон вказують, що з минулого часу і до сьогодні тайську поліцію піддають критиці, що обумовило створення плану реформ у Королівській поліції Таїланду в 2011–2015 роках, важливою складовою якого є формування професійного поліцейського мислення [551, с. 880].

Є певне узгодження в тому, що характеризує ефективне професійне поліцейське мислення та які дії слід застосувати в моделі навчання. Чотири ключові характеристики, які визнають науковці важливими для службової свідомості, це: етична поведінка, довіра, комунікація та здібність до критичного, творчого та стратегічного мислення. А чотирма видами діяльності, які вважаються важливими для службової свідомості, є створення сумісних планів на майбутнє, породження відданості організації, піклування про підлеглих, вирішення проблем [551, с. 886].

Іншим прикладом досліджень проблеми поліцейської освіти учених Азії є робота Л. Као зі співавторами. Вони вказують, що діюча на Тайвані система навчання та виховання поліцейських зазнала значних змін у час переходу до демократії в період між 1986 та 2000 роками. Ця система є двоєдиною: поліцейський коледж забезпечує навчання персоналу поліції низького рейтингу, в той час як Центральний університет поліції відповідає за навчання старшого поліцейського складу. Відбиттям реформ поліції на Тайвані є відмова від поліцейської освіти як замкнутої системи, а також включення більшої кількості соціальних наук у навчальну програму поліцейської освіти [549].

В Індії підготовка поліцейських не передбачає вивчення гуманітарних і соціальних наук. Д. Скотт, Д. Еванс і А. Верма критикують підготовку індійських поліцейських і стверджують, що заклики до проведення реформ, як правило,

ігноруються. У країні розуміють значення вивчення соціальних наук, але перевагу надають технічним навичкам. Дослідження про вплив такої моделі вищої освіти на поліцейських констеблів в Індії показали негативні результати і те, що поліцейські, які отримали вищу освіту, мали більш жорсткі системи оцінювання, були менше зацікавлені в захисті прав громадян і байдужими до правових меж [602].

Проблема організації поліцейської освіти може бути також розглянута у досить несподіваному психологічному аспекті. К. Телеп в аналітичному огляді впливу вищої освіти на якість поліцейської діяльності вказує на зауваження Р. Роберга та С. Бонна, які навели цікавий аргумент, що навіть коли освіта не має статистично підтвердженого впливу на ефективність роботи поліцейських, вона все ж може бути корисною для підвищення освітніх стандартів. Навіть якщо ефективність роботи не змінюється, підвищення освітніх стандартів може привести до збільшення авторитету та поваги до цієї сфери діяльності.

К. Телеп апелює також до думки Х. Голдстейна, який зазначив, що вимога наявності вищої освіти допоможе подолати неправильне уявлення, що поліцейській роботі властиві нескладні завдання, з якими може впоратись кожен [6-7, с. 69-70]. У цьому контексті вчений звертається до тези Е. Біттнера, який стверджував щодо вимог освітнього рівня, що «головна мета … полягає у скасуванні назавжди ідеї, яка є занадто поширеною в нашому суспільстві, що, якщо людина не хоче взяти на себе турботу стати кимось цінним, вона завжди може стати копом».

Також К. Телеп поділяє думку Дж. Файфа, який стверджує, що поліція має велику свободу дій, велику відповідальність та працює самостійно, так само, як учителі, і також приймає рішення, які впливають на життя громадян, так само, як прокурори і судді. Проте в той час як ці професії вимагають вищої освіти (і вченого ступеня для юристів), поліцейська діяльність відстає в цьому сенсі [607, с. 70].

Далі дослідник зазначає, що вчені часто розглядають освіту, зокрема отримання ступеня бакалавра після чотирирічного навчання, як засіб поліпшення

відносин у поліції та виконавської дисципліни. На жаль, практичні дослідження щодо впливу освіти обмежені через слабку методологічну базу та численні суперечності [607, с. 73].

До такої думки приєднуються Е. А. Паолайн ІІІ зі співавторами, які у 2015 р. зазначили, що як прибічники, так і противники вищої поліцейської освіти досі чітко не визначили точні властивості, які поліцейський з вищою освітою вносить у цю сферу діяльності, крім того, що це обіцяє більш професійний поліцейський підхід.

Перші дослідження впливу вищої освіти були зосереджені на потенційних розбіжностях пріоритетів у роботі серед тих, хто вчився в коледжі, і тих, хто не мав такого досвіду. Була проведена низка важливих досліджень, у яких було вивчено багато характеристик. За результатами таких досліджень можна зробити низку неоднозначних висновків. Так, в одних працях були отримані результати, які можна вважати позитивними. Як з'ясувалося, поліцейські з вищою освітою були більш відкритими в системі своїх переконань і менш догматичними, менше зорієнтованими на застосування покарань, менш авторитарними, більш схильними до прийняття та розуміння етнічних проблем, більш доброзичливими до правових обмежень у роботі. Однак у ранніх дослідженнях були наведені і негативні наслідки вищої освіти. Наприклад, поліцейські з вищою освітою були менш задоволені своєю роботою, більш цинічними і давали нижчі оцінки своїй організації.

В деяких дослідженнях учені дійшли висновку, що ставлення до роботи у поліцейських з вищою освітою не відрізнялося від їх менш освічених колег у поняттях професіоналізму, напруги в роботі та переконання у прийнятності військової моделі поліцейських організацій.

Таким чином, у той час, коли перші дослідження висвітлили деякі позитивні наслідки вищої освіти, в інших працях були наведені також обґрунтовані негативні свідчення. На жаль, важко повністю оцінити користь виконаної роботи, тому що перші дослідження щодо зв'язку між освітою та відношеннями в роботі страждали від низки методологічних недоліків. Серед найбільш примітних огріхів

дослідники вказували на свою занепокоєність малим розміром вибірок, неможливістю узагальнити результати, нестачею адекватного статистичного контролю, виміром поодиноких результатів, недостатньою якістю вимірювання освіти, неспроможністю пояснити досвід навчання в коледжі до та після найму на роботу тощо [588, с. 54].

Хоча сучасні дослідження і виправили деякі недоліки попередніх щодо впливу освіти на низку чинників стосовно роботи, які пов'язані зі сприйняттям поліцейськими своєї ролі, керівництва, організації та задоволення роботою, вони все ж дали (в кращому випадку) змішані результати. Крім того, багатомірні аналітичні моделі, як правило, мало що пояснюють у розбіжностях відносин, які демонструють поліцейські, що дає можливість припустити дію й інших чинників [588, с. 55].

Виходячи із зазначеного, можна стверджувати, що в сучасній управлінській практиці існують щонайменше три підходи до оцінки необхідності підвищення рівня освіченості правоохоронців. Перша група вчених достатньо негативно ставиться до поліцейських із вищою освітою, говорячи про те, що, наприклад, вони є більш вибагливими до умов праці, менше задоволеними своєю роботою, більш цинічними щодо поліцейської роботи і дають нижчі оцінки своїй організації.

Другий підхід базується на положенні про те, що немає істотної різниці у ставленні до роботи поліцейських з вищою освітою та їх менш освічених колег, немає істотної різниці в рівнях професіоналізму, напруги в роботі, у прийнятті або неприйнятті військової моделі поліцейських організацій тощо.

Водночас переважна більшість американських та європейських дослідників висловлюють думку, що рівень інтелекту поліцейського має бути на тому ж рівні, що і у пересічного громадянина, або ж перевищувати його. Представники цього підходу ставлять питання про необхідність щонайменше чотирирічної підготовки правоохоронців, аргументуючи це тим, що, в порівнянні з їх менш освіченими товаришами по службі, поліцейські з вищою освітою є менш авторитарними та догматичними, більш обачливими, мають кращі комунікативні навички та

характеризуються більш позитивним ставленням до проблем співпраці із населенням.

Аналізуючи систему підготовки кадрів у зарубіжних державах слід наголосити на тому, що поліцейські системи розвинутих держав світу мають довготривалу історію, значний досвід боротьби зі злочинністю й охорони громадського порядку, тісні взаємозв'язки між собою. В результаті цього, у кожній державі сформувалась своя, унікальна, система підготовки кадрів для правоохоронних органів, яка розвивалась тривалий час під впливом як територіальних, історичних, політичних, економічних чинників, так і особливостей національних правових систем. Натомість система правоохоронних органів України в силу багатьох як історичних, так і інших причин, суттєво відрізняється від західної моделі. А тому, при простому копіюванні системи підготовки поліцейських будь-якої держави, наприклад, США, Германії або Польщі без відповідної адаптації до особливостей нашого суспільства і держави, ми отримаємо нежиттєздатну структуру, яка буде не в змозі підготувати кадри для проходження служби в реаліях нашої держави.

Для підготовки висококваліфікованого фахівця-правоохоронця в нашій державі, необхідно визначити оптимальний алгоритм підготовки особи до професійної діяльності у сфері правоохоронних органів. Наприклад, у США кандидатів для роботи у правоохоронних органах, які мають відповідний освітній рівень, готують протягом 18 місяців. При чому, слід відзначити, що такий курс підготовки вважається короткостроковим. За такий термін особа отримує базові знання та навички, проходить початковий етап професійного становлення та орієнтації щодо подальшої діяльності у специфічних умовах.

4.2 Поняття, зміст, система і правове забезпечення професійної підготовки поліцейських в Україні

Сучасний період розвитку Української держави характеризується змінами у різних сферах життя, зокрема, масштабними перетвореннями, які відбуваються в

системі Міністерства внутрішніх справ України. Метою реформування системи МВС є виховання «нових» поліцейських, діяльність яких спрямована на посилення захисту прав та свобод українських громадян, викорінення корупції в правоохоронних органах, підвищення авторитету поліцейських та рівня довіри з боку населення, гарантування громадського порядку та безпеки.

Важливо також зазначити, що позиції спеціалістів – учених і практиків збігаються в головному: кадровий потенціал правоохоронних органів – це найважливіший компонент ефективної правоохоронної діяльності [112], тому одним з основних питань сьогодення є формування високопрофесійного кадрового корпусу, здатного якісно виконувати поставлені перед ними завдання, функції та обов'язки, реалізовувати надані права, забезпечення стабільності службово-трудових відносин осіб рядового і начальницького складу та оптимальної збалансованості їх чисельності, раціональне використання коштів державного бюджету, що виділяються на таку підготовку [175, с. 144].

Таким чином, одним із напрямків реформування системи МВС постає оновлення та систематичне вдосконалення системи професійної підготовки поліцейських, яка спрямована на виховання сучасних поліцейських професіоналами, здатними реалізовувати свій потенціал, виконувати покладені на них службові обов'язки відповідно до чинного законодавства та етичних норм.

Необхідно також пам'ятати, що саме під час професійної підготовки формуються стосунки особи, мотиви трудової і професійної діяльності, трудові установки, рівень домагання, самооцінка, а також професійно важливі якості особи [210, с. 415], які необхідні для поліцейського-професіонала. У даному контексті цілком справедливою є думка В. Посметного, що проблеми професіоналізму, як визначальної категорії професійної підготовки та умов, що його забезпечують, мають велике значення для існування і розвитку [усього] суспільства [308, с. 179].

Для з'ясування сутності та завдань професійної підготовки поліцейських необхідно, перш за все, приділити увагу визначенню поняття «професійна

підготовка», що міститься у науково-юридичній літературі та аналізові мети вищезгаданого процесу.

Так О. Андрусь зауважує, що професійна підготовка виступає засобом соціалізації та гармонізації відносин людини з природосоціальним світом, опанування сучасної картини світу, розвитку національної самосвідомості людини; створення умов для набуття людиною широкої базової освіти, яка дозволяє швидко адаптуватися у соціумі; професіоналізації, як набуття професійної компетентності фахівця, оволодіння фундаментальними, прикладними знаннями, високою культурою організації та реалізації професійної діяльності; самореалізації, як набуття людиною вмінь продуктивної життєдіяльності, самоудосконалення [23, с. 284].

Положення з організації професійної підготовки осіб рядового і начальницького складу органів внутрішніх справвизначає професійну підготовку працівників органів внутрішніх справ як організований безперервний і цілеспрямований процес з оволодіння знаннями, спеціальними уміннями і навичками, необхідними для успішного виконання оперативно-службових завдань [304].

У більш широкому значенні професійну підготовку працівників органів внутрішніх справ розуміють як нормативно врегульований, організований, безперервний і цілеспрямований процес оволодіння спеціальними знаннями, уміннями і навичками, необхідними для успішного виконання покладених на осіб рядового та начальницького складу оперативно-службових завдань, функцій та обов’язків, а також реалізації наданих їм прав [175, с. 151].

Як зазначає І. Шопіна, мета професійної підготовки, у загальному значенні, обумовлена потребами суспільства та особистості і являє собою «замовлення» на підготовку спеціалістів. До того ж професійна підготовка повинна віддзеркалювати не лише сучасний стан науки, техніки, виробництва, суспільних відносин, але й перспективи їх розвитку [524, с. 148].

Не можливо не погодитися також із тим, що мета професійної підготовки, зокрема поліцейських, обумовлена потребами сучасної держави та членів її суспільства.

Відтак ***професійна підготовка поліцейських*** *– це система організаційних заходів, основною метою якої є формування професійної спрямованості, розвитку поліцейських як професіоналів, підвищення рівня їх професійної правової свідомості та правової культури, отримання ними нових спеціальних знань, навичок, умінь, які дозволять чітко, оперативно, неупереджено виконувати свої професійні обов'язки, відповідно до норм чинного законодавства та професійної етики, ґрунтуючись на потребах суспільства та держави.*

Мета обумовлює існування комплексу загальних та окремих завдань професійної підготовки та їх вирішення. Основними *завданнями професійної підготовки* поліцейських в Україні є :

1) підготовка кваліфікованих фахівців правоохоронної діяльності, здатних на належному рівні забезпечувати охорону громадського порядку, проводити заходи по боротьбі зі злочинністю та захисту законних прав, свобод людини і громадянина, передбачених Конституцією України;

2) вивчення нормативно-правових актів, які регламентують діяльність поліції та їх практичне застосування при здійсненні оперативно-службової діяльності;

3) набуття працівниками знань і спеціальних навичок, необхідних для успішного виконання оперативно-службових завдань та постійне їх вдосконалення;

4) удосконалення навичок керівного складу поліції та навчання підлеглих, упровадження в практику оперативно-службової діяльності досягнень науки та техніки, передових форм та методів роботи, основ наукової організації праці;

5) розвиток у працівників поліції особистих моральних якостей, почуття відповідальності за власні дії, прагнення до постійного вдосконалення свого професійного та загальнокультурного рівня;

6) навчання працівників поліції прийомам і способам забезпечення відповідальності за власні дії, прагнення постійного вдосконалення свого професійного та загальнокультурного рівня;

7) навчання працівників поліції прийомам та способам забезпечення професійної та особистої безпеки при виконанні службових обов'язків, у тому чисті в екстремальних умовах;

8) зміцнення зв'язків із населенням, забезпечення працівниками полції прав людини та громадянина під час виконання ними службових обов'язків.

О. Музичук до завдань професійної підготовки працівників відносить:

– навчання вмілому виконанню службових обов'язків;

– забезпечення повсякденної готовності до виконання оперативно-службових завдань, до дій в умовах складної оперативної обстановки;

– формування у рядового і начальницького складу високих моральних якостей, сумлінності, почуття особистої відповідальності за виконання службових обов'язків;

– удосконалення навичок керівного складу у навчанні й вихованні підлеглих щодо впровадження в практику службової діяльності досягнень науки і техніки, передових форм та методів роботи, основ наукової організації праці й управління;

– досягнення високого рівня технічної підготовки особового складу [269, с. 126].

М. Іншин визначає перспективні напрями професійної підготовки, а саме: постійна, цілеспрямована організаційно-управлінська робота керівників (начальників) усіх рівнів, яка спрямована на удосконалення їх професійної майстерності; проведення занять на високому теоретичному і методичному рівні; належне методичне забезпечення занять із професійної підготовки; активне та свідоме ставлення до підвищення своєї майстерності; постійний та дієвий контроль за виконанням навчальних програм, теоретичних планів, а також засвоєнням матеріалу під час проведення занять в системі професійної підготовки; удосконалення фінансового забезпечення системи навчання; належне

наукове супроводження професійної підготовки; міжнародне співробітництво з питань професійного навчання [161, с. 26].

Особливу увагу потребують *принципи*, на які спирається професійна підготовка поліцейських. Так, З. Кісіль наполягає на тому, що професійна підготовка повинна ґрунтуватися на таких принципах: безперервності професійної підготовки, тобто навчання під час усієї професійної діяльності; обов'язковості професійної підготовки, тобто вважати підвищення професійних знань, умінь та навичок одним із обов'язків; наукової обґрунтованості потреби органів та підрозділів у працівниках тієї чи іншої кваліфікації, тобто проведення попередньою наукової експертизи плинності кадрів за певними категоріями посад, визначення навантаження та штатної чисельності за окремими професіями тощо, аналіз потреб практики у фахівцях певних спеціальностей та освітньо-кваліфікаційних рівнів; комплексності та системності професійної підготовки, тобто під час її організації повинні використовуватися оптимальні види, форми та методи професійного навчання; диференціації підготовки залежно від неявних знань, умінь та навичок, тобто формування груп для навчання у системі професійної підготовки залежно від наявності базових знань; правового та соціального захисту осіб рядового та начальницького складу під час професійної підготовки, зокрема поширення на них усіх гарантій, забезпечення необхідними фінансовими та матеріальними ресурсами [175, с. 148; 477, с. 15-25].

Дотримання цих принципів сприятиме більш якісній та ефективній професійній підготовці поліцейських в Україні.

Варто зазначити, що професійна підготовка поліцейських в Україні проводиться на базі вищих навчальних закладів МВС із специфічними умовами навчання та установ (закладів) Національної поліції, що діють для забезпечення організації відповідної спеціальної підготовки поліцейських, уперше прийнятих на службу в поліції, а також підвищення кваліфікації і перепідготовки молодшого складу поліції, проведення окремих видів службової підготовки поліцейських [305, ст. 1].

Головними факторами, що забезпечують ефективність навчального процесу в системі професійної підготовки особового складу, є вдосконалення організації навчання, його навчально-методичне та кадрове забезпечення, належна матеріально-технічна база [404, с. 709].

Суб'єктами професійної підготовки є: штатні працівники закладів, що здійснюють професійну підготовку, що залучаються до організації та проведення занять; поліцейські, державні службовці та працівники органів Національної поліції, фахівці інших установ, закладів, організацій, що залучаються до забезпечення проведення занять за напрямами підготовки відповідно до чинного законодавства; слухачі [305].

До суб'єктів професійної підготовки, необхідно віднести також заклади вищої освіти МВС зі специфічними умовами навчання та установи (заклади) Національної поліції, оскільки саме їх діяльність спрямована на втілення в життя процесу професійної підготовки поліцейських в Україні.

Крім того, вищі навчальні заклади як суб'єкти професійної підготовки працівників виконують такі функції:

1) навчальну (полягає у підготовці висококваліфікованих і компетентних працівників, із відповідними особистими та професійними якостями, наданні їм необхідних знань, умінь і навичок для якісного виконання службових обов'язків за майбутньою посадою);

2) наукову (реалізується під часпроведення фундаментальних і прикладних наукових досліджень, спрямованих на розв'язання найбільш важливих проблем практичної поліціейської діяльності, тощо);

3) методичну (спрямована на вдосконалення методики навчання і виховання курсантів (слухачів), підвищення педагогічної майстерності професорсько-викладацького складу тощо);

4) організаційну (спрямована на вирішення різних питань діяльності відомчого навчального закладу);

5) виховну (спрямована назабезпечення формування і розвитку в працівників особистої відповідальності за свідоме виконання вимог Конституції та законів України, вірності Присязі та ін.);

6) фінансово-економічну (що полягає в оперативному управлінні майном, а також доходами від його використання; здійсненні фінансово-господарської діяльності тощо);

7) координаційну (методичне забезпечення навчально-виховного процесу, розширенні співробітництва ВНЗ та ін.) [21, с. 185-188].

На підставі аналізу функцій вищих навчальних закладів МВС України, як суб'єктів професійної підготовки поліцейських, можна зробити такий висновок, що усі вищезазначені функції можна трактувати безпосередньо і як функції професійної підготовки поліцейських в Україні [513].

Перелік навчальних дисциплін (предметів), час, відведений на їх вивчення, та строки підготовки визначаються відповідними навчальними програмами (планами), які розробляються кадровим підрозділом апарату Національної поліції, погоджуються із зацікавленими структурними підрозділами апарату Національної поліції та затверджуються керівництвом МВС. Крім того, форми організації професійної підготовки визначаються закладами, що здійснюють професійну підготовку за погодженням з кадровим підрозділом апарату Національної поліції [305].

На підставі вищевикладеного, слід констатувати, що питанню професійної підготовки поліцейських на сьогодні приділяється надзвичайна увага, оскільки реформування системи МВС, зміни чинного законодавства обумовлюють переосмислення підходів щодо процесу професійної підготовки працівників органів Національної поліції України.

Професійна підготовка поліцейських має на меті прищеплення й подальший розвиток професійних якостей, які створюють позитивний імідж поліції в Україні, сприяють підтриманню правопорядку у нашій державі та підвищують рівень довіри населення до працівників Національної поліції України.

Підвищення якості професійної підготовки поліцейських в Україні вимагає впровадження сучасних інформаційних технологій, залучення висококваліфікованих працівників, потребує узагальнення та впровадження світового досвіду підготовки правоохоронних органів, з метою створення високопрофесійного кадрового корпусу, який би ефективно та оперативно вирішував покладені на Національну поліцію України завдання.

Раніше ми вже зазначали, що в Україні підготовка майбутніх поліцейських, у переважній більшості, здійснюється на базі закладів вищої освіти МВС зі специфічними умовами навчання, та спеціально створених для спеціальної підготовки поліцейських установ (закладів) Національної поліції. Такі заклади створюються для осіб вперше прийнятих на службу в поліції, а також для підвищення кваліфікації і перепідготовки молодшого складу поліції, проведення окремих видів службової підготовки поліцейських.

Концепцією реформування освіти в МВС України передбачено, що відомчі заклади вищої освіти покликані забезпечувати підготовку кваліфікованих фахівців для МВС за всіма напрямами службової діяльності, підвищувати рівень їх професійної майстерності в системі післядипломної освіти, готувати науково-педагогічні кадри, діалектично поєднувати позитивний досвід діяльності практичних підрозділів і новітні технології в освітньому процесі та проводити на своїй базі прикладні наукові дослідження.

До мережі відомчих навчальних закладів входять створені відповідно до законодавства України університети, академії, інститути, коледжі, ліцеї тощо, що здійснюють підготовку фахівців для потреб Національної поліції України, Національної гвардії України, Державної прикордонної служби України, Державної міграційної служби України та Державної служби України з надзвичайних ситуацій.

Крім того, відповідно до Положення про організацію первинної професійної підготовки поліцейських, яких вперше прийнято на службу в поліції, суб’єктами професійної підготовки є:

1) штатні працівники закладів, що здійснюють професійну підготовку, що залучаються до організації та проведення занять;

2) поліцейські, державні службовці та працівники органів Національної поліції, фахівці інших установ, закладів, організацій, що залучаються до забезпечення проведення занять за напрямами підготовки відповідно до чинного законодавства;

3) слухачі.

Важливою ланкою системи підготовки кадрів є підготовка фахівців у вищих навчальних закладах із специфічними умовами навчання, що належать до сфери управління МВС та центральних органів виконавчої влади, діяльність яких спрямовується та координується Кабінетом Міністрів України через Міністра внутрішніх справ, із яких: 7 – здійснюють підготовку фахівців для МВС, Національної поліції України та Державної міграційної служби України; 2 – здійснюють підготовку фахівців для Національної гвардії України; 1 – здійснюють підготовку фахівців для Державної прикордонної служби України; 2 – здійснюють підготовку фахівців для Державної служби України з надзвичайних ситуацій [20, с. 9-12; 326].

Відповідно до п. 6 ст. 1 Закону України «Про вищу освіту» вищий військовий навчальний заклад (вищий навчальний заклад із специфічними умовами навчання) – вищий навчальний заклад державної форми власності, який здійснює на певних рівнях вищої освіти підготовку курсантів (слухачів, студентів), ад'юнктів для подальшої служби на посадах офіцерського (сержантського, старшинського) або начальницького складу з метою задоволення потреб Міністерства внутрішніх справ України, Національної поліції, Збройних Сил України, інших утворених відповідно до законів України військових формувань, центральних органів виконавчої влади із спеціальним статусом, Служби безпеки України, Служби зовнішньої розвідки України, центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері охорони державного кордону, центрального органу виконавчої влади, який забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері цивільного захисту [314].

Таким чином, законодавець розрізняє заклади вищої освіти зі специфічними умовами навчання, які здійснюють підготовку курсантів з метою задоволення потреб МВС України та Національної поліції [20, с. 9-12]. Наведене свідчить, по-перше, про необхідність розмежування таких закладів, по-друге, про їхню важливість у процесі підготовки поліцейських [471, p. 148-153].

Провадження реформи в системі МВС України обов'язково включає в себе питання проведення реформи в системі навчальних закладів МВС України. Концепцією реформування освіти в МВС України передбачено створення трирівневої системи освіти поліцейського.

Перший рівень. Початкова (первинна професійна) підготовка безпосередньо у вищих навчальних закладах зі специфічними умовами навчання МВС (університет, академія, інститут – далі заклад вищої освіти МВС) та в навчально-тренувальних центрах (коледжах, училищах), створених на базі Державних установ «Навчальний центр підготовки поліцейських», які підпорядковуються закладам вищої освіти МВС, є їх структурними навчальними підрозділами без статусу окремої юридичної особи, з дотриманням принципу регіонального розташування.

В основу підпорядкування навчально-тренувальних центрів закладів вищої освіти МВС покладено дотримання принципу регіонального розміщення, що забезпечує наближеність навчального закладу до замовника, економію коштів на відрядження слухачів для післядипломної освіти тощо.

Навчальна підготовка здійснюється за єдиною погодженою з МОН і затвердженою МВС освітньо-професійною програмою та передбачає оволодіння практичними навичками застосування спеціальних засобів та вогнепальної зброї, заходів фізичного впливу, складання службових і процесуальних документів, керування автомототранспортом, володіння комп'ютерними та спеціальними технічними засобами, здійснення рятувальних операцій, долікарської допомоги, комунікації та спілкування з населенням тощо.

Другий рівень. Підготовка у закладах вищої освіти МВС, яка здійснюватиметься за адаптованими, у разі потреби, до першого рівня

навчальними програмами підготовки фахівців освітніх ступенів молодшого бакалавра та бакалавра, з відрядженням за підсумками державного атестування до комплектуючих органів для призначення на посади середнього складу поліції в підрозділах слідства, кримінальної поліції, превентивної служби тощо.

На цьому ж рівні здійснюватиметься підготовка фахівців освітнього ступеня магістра, а також підготовка науково-педагогічних кадрів наукових ступенів доктора філософії та доктора наук з призначенням на посади наукового та науково-педагогічного складу закладів вищої освіти МВС.

Набір на навчання проводитиметься на умовах конкурсу на основі повної загальної середньої освіти, вищої неюридичної освіти освітнього ступеня бакалавра, а також на базі здобутої на першому рівні кваліфікації «поліцейський» (за наявності позитивної характеристики та бажання працювати на посадах середнього начальницького складу).

На цьому рівні здійснюватиметься підвищення кваліфікації поліцейських середнього складу (раз на три роки) або тих, хто переміщується на вищу посаду (зараховується до кадрового резерву).

Третій рівень. Підготовка (перепідготовка, підвищення кваліфікації) керівного складу відповідно до навчальних програм за управлінським спрямуванням (управління та адміністрування тощо) протягом 3 місяців. Така підготовка буде здійснюватися в Національній академії внутрішніх справ. Набір на навчання проводитиметься на умовах конкурсу на базі освітнього ступеня магістра. До участі в конкурсі допускатимуться особи середнього складу поліції, які за період безперервної служби позитивно себе зарекомендували та виявили бажання працювати на керівних посадах (зараховані до кадрового резерву) [326].

Очевидним є той факт, що навчання у вищих навчальних закладах із специфічними умовами навчання має відбуватися на засадах законності та служіння українському народові, незалежності освіти, нерозривності єдності форм і змісту навчання та потреб правоохоронної діяльності [87, с. 113].

Згідно Закону України «Про Національну поліцію», поліцейські, які вперше прийняті на службу в поліцію, 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 [345].

В рамках реформування правоохоронної системи, а також з метою забезпечення якісної підготовки кадрів для оновленої поліції, 5 липня 2017 р. було утворено Державну установу «Академія патрульної поліції». Згідно Наказу, яким затверджено правову основу діяльності Академії, її головним завданням є «забезпечення організації первинної професійної підготовки згідно з передовими українськими та міжнародними стандартами», а основною метою «навчити, підготувати, виховати поліцейського нової генерації як людину та особистість, яка реалізує у своїй діяльності три головні принципи: «Чесність», «Професіоналізм», «Самовідданість», діє згідно з Законом, керуючись здоровим глуздом і реалізуючи завдання поліцейського менеджменту» [532]. Підготовка поліцейських кадрів в Академії здійснюється з урахуванням основних напрямів розвитку правоохоронної системи, які визначені в Стратегії МВС України – 2020, а саме: «Твоя безпека», «Твій захист», «Твій сервіс».

В рамках реалізації Концепції реформування освіти в МВС України були створені Київський, Вишгородський, Чернівецький, Сумський, Запорізький, Волинський, Одеський та Маріупольський навчальні центри. Вони здійснюють та забезпечують організацію первинної професійної підготовки поліцейських, уперше прийнятих на службу до поліції, підвищення кваліфікації і перепідготовку молодшого складу поліції.

Основними завданнями центрів є: провадження освітньої діяльності (навчально-методична та науково-дослідна робота); здійснення організаційної, культурно-виховної, творчої, спортивної та оздоровчої діяльності; забезпечення умов для виконання слухачами навчальних планів, підготовка їх до професійної діяльності; організація підготовки слухачів курсів первинної професійної підготовки поліцейських, уперше прийнятих на службу до поліції, підвищення кваліфікації і перепідготовка молодшого складу поліції; організація харчування та побуту слухачів курсів первинної професійної підготовки поліцейських, уперше

прийнятих на службу до поліції, підвищення кваліфікації і перепідготовка молодшого складу поліції; формування у слухачів спеціальних знань та навичок, необхідних для виконання завдань, покладених на працівників поліції; впровадження в навчальний процес досягнень передового світового досвіду відповідної професії з використанням можливостей новітніх інформаційних технологій; формування у слухачів курсів первинної професійної підготовки поліцейських, уперше прийнятих на службу до поліції, підвищення кваліфікації і перепідготовка молодшого складу поліції громадської позиції, патріотизму, честі та гідності, готовності до безумовного захисту прав і свобод громадянина та суспільства; виховання морально, психічно і фізично загартованих працівників органів Національної поліції, формування соціальної зрілої особистості з високим рівнем правової свідомості, загальної та правової культури; співпраця з практичними підрозділами Національної поліції України з метою підвищення якості практичної складової навчання [147].

Навчання на курсах первинної професійної підготовки здійснюється у форматі тренінгів, що забезпечує занурення в практичну діяльність кандидата на службу та дає змогу наблизитися до реальних умов несення служби. Застосування нових прийомів, методів і методик навчання дає можливість гармонійно поєднувати теоретичні знання з практикою їх застосування [205, с. 97].

Однак дещо суперечливим вбачається нововведення щодо створення навчальних центрів у складі закладів вищої освіти МВС, які, окрім іншого, акумулюють весь комплекс професійної підготовки поліцейського: початкову підготовку, фахову освіту та підвищення кваліфікації. Адже стаття 33 Закону України «Про вищу освіту» передбачає, що структурними підрозділами ЗВО є факультет, кафедра, бібліотека [314], що не дає змоги у майбутньому належним чином визначити статус центрів. Крім того, наділення саме навчальних центрів усім комплексом професійної підготовки поліцейських нівелює трирівневу систему підготовки, адже її діяльність підміняє собою заклади вищої освіти МВС, структурним підрозділом якого вони є.

Відомчі заклади вищої освіти в Україні реалізують освітньо-професійні програми підготовки фахівців за певними освітньо-кваліфікаційними рівнями, забезпечують навчання, виховання та професійну підготовку осіб з урахуванням нормативних вимог у галузі вищої освіти та специфіки підготовки кадрів для органів внутрішніх справ з метою задоволення освітніх потреб особи, суспільства і держави, а також здійснюють наукову і наукову-технічну діяльність [458, с. 38-42].

Підготовка майбутніх правоохоронців до професійної діяльності під час навчання у вищому навчальному закладі із специфічними умовами навчання – цілеспрямований, організований, динамічний процес, адаптований до умов майбутньої професійної діяльності. Результатом підготовки є готовність курсантів до її самостійного виконання (засвоєння ними відповідних знань; оволодіння вміннями та навичками, необхідними у професійній діяльності; набуття досвіду їх здійснення та творчого застосування; сформованість пізнавальної і професійної мотивації, усвідомлення соціальної необхідності і цінності професії). Процес навчання у вищому навчальному закладі із специфічними умовами навчання дозволяє сформувати у майбутніх фахівців необхідні у професійній діяльності знання, вміння, навички (правові, юридичні, соціальні, педагогічні, психологічні та ін.), виховати та розвинути професійно важливі риси та якості особистості [512].

Відомча система освіти є органічною ланкою державної освітньої системи України, але на відміну від орієнтації на підготовку фахівців широкого профілю спрямована, перш за все, на якісне кадрове забезпечення конкретних галузей діяльності органів внутрішніх справ. Вирішення цієї комплексної проблеми передбачає забезпечення різнорівневої професійної підготовки фахівців у сфері боротьби зі злочинами у різних сферах суспільного життя, створення відомчої освітньої системи, яка здатна до саморозвитку вітчизняного і зарубіжного досвіду заради підготовки висококваліфікованих правоохоронців XXI ст., створення ефективної системи підготовки кадрів для Міністерства внутрішніх справ України [230, с. 90-98].

З огляду на вищевикладене можна стверджувати, що професійна підготовка поліцейських в Україні перебуває на стадії змін та еволюції в проєвропейському напрямі як важлива складова реформи МВС України. Підготовка працівників правоохоронних органів покладається на розгалужену систему відомчих навчальних закладів, до яких входять створені відповідно до законодавства України університети, академії, інститути, коледжі, ліцеї тощо, що здійснюють підготовку фахівців для потреб Національної поліції України, Національної гвардії України, Державної прикордонної служби України, Державної міграційної служби України та Державної служби України з надзвичайних ситуацій. При цьому провідна роль належить закладам вищої освіти зі специфічними умовами навчання, оскільки саме вони здійснюють комплексну підготовку фахівців. При цьому слід відзначити, що з прийняттям Закону України «Про Національну поліцію» виникло ряд організаційних питань, пов'язаних із системою освіти поліцейських, які і досі залишаються невирішеними. Наприклад, до кінця не визначено систему вищої освіти, роль закладів вищої освіти зі специфічними умовами навчання в цій системі, залишаються відкритими питання щодо визначених строків навчання, правового статусу науково-педагогічного складу тощо.

Потребує вирішення питання і щодо правового визначення статусу закладів вищої освіти зі специфічними умовами навчання. А відсутність належного нормативно-правового визначення статусу закладів вищої освіти системи МВС впливає на успішну реалізацію реформи поліції в цілому.

На сучасному етапі для України одним із найважливіших завдань є подальший розвиток професійної підготовки поліцейських, спрямування зусиль на створення оптимальної системи суб'єктів підготовки кадрів та забезпечення її ефективної роботи шляхом реформування адміністративної системи, впровадження нової кадрової політики, підтримання та розвитку високої професійності поліцейських [496, с. 441-446].

Однією з найважливіших передумов ефективності професійної підготовки поліції є гарантування комплексного та узгодженого правового забезпечення

цього процесу та його узгодження з іншими видами поліцейської діяльності (тобто розроблення відповідної нормативно-правової бази). Саме на рівні нормативно-правових актів мають створюватися пріоритетні напрями професійної підготовки працівників поліції, визначатися коло суб'єктів, відповідальних за її реалізацію, закріплюватися шляхи взаємодії навчальних закладів та територіальних органів і підрозділів поліції, окреслюватися проблемні питання, пов'язані з процесом професійної підготовки поліцейських, та пропонуватися шляхи їх вирішення. Таким чином, вагома соціальна роль професійної підготовки працівників поліції зумовлює актуальність формування відповідної нормативно-правової бази, у якій мають бути визначені всі необхідні умови і механізми, покликані забезпечити належну реалізацію правоохоронної функції держави [470, с. 205-209].

Значення правового забезпечення професійної підготовки поліції зумовлюється тим, що саме завдяки праву й правовому регулюванню відбувається впорядкування суспільних відносин, забезпечується виділення та закріплення прав і свобод особи та інших учасників публічно-правових правовідносин, створюються відповідні правові механізми їх забезпечення й захисту [122, с. 166].

Отже, наявність належного правового забезпечення професійної підготовки працівників поліції є одним із дієвих засобів узгодження діяльності освітніх закладів і територіальних підрозділів поліції із сучасними умовами розвитку України та кращими європейськими стандартами підготовки фахівців правоохоронної сфери. *Правове регулювання професійної підготовки поліцейських – це специфічний вид правового впливу нормативно-правових форм і засобів, що в сукупності становлять механізм правового регулювання професіогенезу працівників поліції, на діяльність відповідних суб'єктів із метою забезпечення їх нормального функціонування та ефективного виконання покладених на них обов'язків в освітній сфері.*

Нормативно-правові засади організації професійної підготовки органів внутрішніх справ являють собою складну систему правових документів законодавчого характеру, підзаконних актів органів державної влади, відомчих

нормативних актів, які безпосередньо регламентують діяльність поліції. Серед них важливе місце посідають Конституція України [193]; Закони України: «Про вищу освіту» [314], «Про загальну структуру і чисельність Міністерства внутрішніх справ України» [322], «Про Національну поліцію» [345], «Про дисциплінарний статут Національної поліції України» [317]; Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження Положення про Міністерство внутрішніх справ України» [330]; Накази МВС України «Про затвердження Положення про організацію службової підготовки працівників Національної поліції України» [335], «Про затвердження Положення про організацію первинної професійної підготовки поліцейських, яких вперше прийнято на службу в поліції» [332] тощо.

Особливе місце в системі нормативно-правових актів, що регламентують підготовку поліцейських, займає Конституція України. Як Основний Закон держави, вона закріплює основи політичних, соціально-економічних та культурних відносин, форму державного устрою, організацію і систему органів публічної влади, встановлює принципи їх функціонування, визначає основні права, свободи та обов'язки людини і громадянина, створює політико-правові умови формування структур громадянського суспільства. Однак в контексті нашого дослідження слід зауважити, що Конституція відноситься до правових актів, які опосередковано регулюють питання професійної підготовки поліцейських. Так, у ст. 23 зазначено, що кожна людина має право на вільний розвиток своєї особистості; у ст. 24 – що громадяни мають рівні конституційні права і свободи та є рівними перед законом, а рівність прав жінки і чоловіка забезпечується, у тому числі, й наданням жінкам рівних з чоловіками можливостей у здобутті освіти і професійній підготовці; ст. 43 – держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізовує програми професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб; ст. 53 – держава забезпечує доступність і безоплатність вищої освіти в державних і комунальних навчальних закладах [192].

Відповідно до Закону України «Про професійний розвиток працівників» професійним навчанням працівників є процес цілеспрямованого формування у них спеціальних знань, розвиток необхідних навичок та вмінь, що дають змогу підвищувати продуктивність праці, максимально якісно виконувати функціональні обов'язки, засвоювати нові види професійної діяльності, що включають первинну професійну підготовку, перепідготовку і підвищення кваліфікації працівників відповідно до потреб виробництва [350].

У Законі України «Про зайнятість населення» встановлено, що професійне навчання – це набуття й удосконалення професійних знань, умінь та навичок особою відповідно до її покликання і здібностей, що забезпечує відповідний рівень професійної кваліфікації для професійної діяльності та конкурентоспроможності на ринку праці [323].

Закон України «Про вищу освіту» спрямований на врегулювання суспільних відносин у галузі навчання, виховання, професійної підготовки громадян України. Він встановлює загальні правові, організаційні, фінансові та інші засади функціонування системи вищої освіти, створює умови для самореалізації особистості, забезпечення потреб суспільства, ринку праці та держави у кваліфікованих фахівцях. І хоча на сьогоднішній день Закон не дає визначення, що таке професійна підготовка, у ньому сформульовано основні вимоги до організації навчально-виховного процесу на принципах автономії вищих навчальних закладів.

Крім того, важливим моментом є той факт, що Закон досить ґрунтовно говорить про вищі навчальні заклади із специфічними умовами навчання. Так, нагадаємо, що відповідно до п. 6 ст. 1 Закону України «Про вищу освіту» вищий військовий навчальний заклад (вищий навчальний заклад із специфічними умовами навчання) – вищий навчальний заклад державної форми власності, який здійснює на певних рівнях вищої освіти підготовку курсантів (слухачів, студентів), ад'юнктів для подальшої служби на посадах офіцерського (сержантського, старшинського) або начальницького складу з метою задоволення потреб Міністерства внутрішніх справ України, Національної поліції, Збройних

Сил України, інших утворених відповідно до законів України військових формувань, центральних органів виконавчої влади із спеціальним статусом, Служби безпеки України, Служби зовнішньої розвідки України, центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері охорони державного кордону, центрального органу виконавчої влади, який забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері цивільного захисту [314].

Дисциплінарним статутом Національної поліції України (ч. 2 ст. 1) передбачається, що службова дисципліна ґрунтується на створенні необхідних організаційних та соціально-економічних умов для чесного, неупередженого і гідного виконання обов'язків поліцейського, повазі до честі і гідності поліцейського, вихованні сумлінного ставлення до виконання обов'язків поліцейського шляхом зваженого застосування методів переконання, заохочення та примусу [317].

У Законі України «Про Національну поліцію» ряд статей присвячені не тільки питанням добору поліцейських кадрів та службі в поліції (ст.ст. 47, 48, 51, 59), але й питанням професійної освіти (ст.ст. 72, 73, 74, 75), яка покладається на вищі навчальні заклади із специфічними умовами навчання. Наприклад, у ст. 74 «Підготовка поліцейських у вищих навчальних закладах із специфічними умовами навчання» закріплені загальні критерії прийому, підготовки та розподілу осіб, які навчаються у таких закладах. Так, до вищих навчальних закладів із специфічними умовами навчання, які здійснюють підготовку поліцейських, можуть бути зараховані громадяни України, яким станом на 31 грудня року вступу виповниться 17 років (п. 1 ст. 74). Підготовка фахівців за державним замовленням у вищих навчальних закладах із специфічними умовами навчання, які здійснюють підготовку поліцейських, проводиться на підставі контракту про здобуття освіти, який укладається між навчальним закладом, відповідним органом поліції та особою, яка навчається (п. 2 ст. 74) [345].

Водночас слід зауважити, що сутність і організаційні аспекти діяльності поліцейських навчальних закладів Закон не розкриває. Однак провадження реформи в системі МВС України обов'язково включає в себе питання проведення

реформи в системі навчальних закладів МВС України. Припускається, що має бути трирівнева система освіти поліцейського: кількамісячна загальна базова підготовка для комплектування початкових посад; спеціалізована підготовка для комплектування посад середнього керівного складу та спеціалізованих посад кримінальної поліції на базі бакалавра; підготовка магістрів для комплектування посад вищого складу [87, с. 113].

Найбільшу групу правових актів з питань нормативно-правових засад професійної діяльності складають підзаконні акти. Як зазначає О. Скакун, «вони видаються відповідно до закону, на підставі закону, для конкретизації законодавчих розпоряджень та їх трактування або встановлення первинних норм. Вони посідають важливе місце в усій системі нормативного регулювання, оскільки забезпечують виконання законів шляхом конкретизованого нормативного регулювання всього комплексу суспільних відносин» [390, с. 334].

Особливість підзаконних правових актів у сфері професійної підготовки поліцейських полягає у тому, що вони можуть бути: загальнодержавними, відомчими чи локальними; нормативними чи індивідуальними; письмовими чи усними; тими, які опосередковано регулюють питання професійної підготовки персоналу, чи тими, які безпосередньо регулюють вказані питання [71, с. 77].

Серед переліку підзаконних правових актів загальнодержавного значення доцільно згадати указ Президента України «Про національну доктрину розвитку освіти» від 17 квітня 2002 р., яка визначає систему концептуальних ідей та поглядів на стратегію і основні напрями розвитку освіти у першій чверті XXI ст.; постанову Кабінету Міністрів України від 30 грудня 2015 р. «Про затвердження Ліцензійних умов провадження освітньої діяльності закладів освіти», відповідно до якої встановлюється спроможність закладу освіти провадити освітню діяльність відповідно до встановлених Ліцензійними умовами вимог; розпорядження Кабінету Міністрів України від 17 липня 2003 р. «Про затвердження Концепції оптимізації підготовки кадрів та організації надання освітніх послуг у навчальних закладах Міноборони, інших центральних органів виконавчої влади, що здійснюють керівництво військовими формуваннями і

правоохоронними органами», якою передбачено, що подальший розвиток організаційних, інформаційних, науково-методичних, кадрових, фінансово-економічних засад та галузевих компонент підготовки фахівців є одним з пріоритетних напрямів подальшого розвитку і реформування військових формувань і правоохоронних органів.

У сфері професійної підготовки поліцейських серед підзаконних правових актів необхідно також відзначити «Положення про Міністерство внутрішніх справ України», затверджене постановою Кабінету Міністрів України від 28 жовтня 2015 р. Відповідно до Положення МВС забезпечує на базі навчальних закладів, що належать до сфери управління МВС, підготовку та професійне навчання кадрів для МВС, Національної поліції та Національної гвардії; установлює порядок добору, направлення та зарахування на навчання до навчальних закладів, що належать до сфери управління МВС; установлює порядок організації та строки професійного навчання працівників МВС, Національної поліції та Національної гвардії; здійснює організаційно-методичне супроводження навчального процесу в навчальних закладах, що належать до сфери управління МВС [330].

Вагоме значення у системі відомчих підзаконних правових актів мають накази Міністерства внутрішніх справ України «Про затвердження Положення про організацію первинної професійної підготовки поліцейських, яких вперше прийнято на службу в поліції» від 16 лютого 2016 р. та «Про затвердження Положення про організацію службової підготовки працівників Національної поліції України» від 28 жовтня 2016 р, адже обраний Україною європейський вектор розвитку держави та права вимагає розбудови принципового нового інституту поліції сервісно-обслуговуючого зразка. Це, у свою чергу, потребує розробки нового управлінського підходу, що стосується передусім кадрового забезпечення новоствореного органу Національної поліції, розробки й реалізації кадрової політики, яка відповідає сучасним вимогам, формування, розстановки високопрофесійного кадрового корпусу для забезпечення реалізації покладених на цей орган завдань і наданих повноважень [489, с. 8-9; 500, с. 15-16].

Формування високопрофесійного кадрового складу поліції підвищить рівень довіри громадян до новоствореного органу, відповідно, і підвищить рівень законності та правопорядку в державі, забезпечуючи реалізацію принципу правової й соціальної держави, сприяючи розвитку громадянського суспільства [306, с. 97].

На сьогодні важлива роль відводиться саме первинній професійній підготовці поліцейських. Так, зокрема, поліцейські, яких вперше прийнято на службу в поліції, проходять професійну підготовку з метою набуття ними спеціальних навичок, необхідних для виконання повноважень поліції, у тому числі відповідну спеціальну підготовку щодо зберігання, носіння, застосування і використання вогнепальної зброї [332].

Що стосується самих працівників поліції, то їхній професійний розвиток не припиняється після прийняття на службу. З метою закріплення й оновлення їхніх професійних знань, умінь та навичок, з урахуванням специфіки та профілю їхньої службової діяльності постійно проводиться система заходів – службова підготовка [335].

Для забезпечення Національної поліції висококваліфікованими кадрами, підвищення їхнього професійного зростання здійснюється післядипломна освіта працівників. Це дає змогу задовольнити індивідуальні потреби працівників поліції в особистому професійному зростанні, забезпечити потреби держави у кваліфікованих кадрах високого рівня професіоналізму та культури, здатних компетентно і відповідально виконувати свої функції. Післядипломна професійна освіта працівників поліції здійснюється відповідно до Положення про організацію післядипломної освіти працівників Національної поліції, затвердженого наказом Міністерства внутрішніх справ України від 24 грудня 2015 р. і включає перепідготовку, спеціалізацію, підвищення кваліфікації, стажування [334].

Дослідження змісту зазначених нормативно-правових актів дає нам можливість зробити висновок, що основні правові засади професійного навчання поліцейських в Україні перебувають на стадії змін та еволюції в проєвропейському напрямі як важлива складова реформи МВС України. При

цьому, залишаються невирішеними багато організаційних питань, пов'язаних із системою освіти поліцейських. Наприклад, не визначено систему вищої освіти, роль вищих навчальних закладів зі специфічними умовами навчання в цій системі, залишаються відкритими питання щодо визначених строків навчання, правового статусу науково-педагогічного складу тощо.

Слід наголосити, що у процесі докорінного реформування правоохоронної галузі гостро постало питання підготовки поліцейських абсолютно іншої формації, які б ефективно виконували свої службові обов'язки. Проте чи не найважливішою проблемою можна вважати підготовку поліцейських за новими стандартами, які відрізняються від тих, що існували раніше [233, с. 207]. А тому необхідно згадати і про міжнародно-правові акти, які ратифіковані Верховною Радою України у встановленому порядку і є частиною національного законодавства, на основі яких відбувається та в подальшому буде відбуватись професійне навчання поліцейських. Серед таких актів, у першу чергу, слід назвати Загальну декларацію прав людини, прийняту Генеральною Асамблеєю ООН 10 грудня 1948 р.; Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права 16 грудня 1966 р.; Рекомендацію Міжнародної організації праці № 57 «Щодо професійного навчання» від 27 червня 1939 р.; Рекомендацію Міжнародної організації праці № 195 «Про розвиток людських ресурсів: освіта, підготовка кадрів і безперервне навчання» від 17 червня 2004 р.; Резолюцію Парламентської Асамблеї Ради Європи № 690(1979) «Про Декларацію про поліцію»; Рекомендацію Комітету Міністрів державам-учасницям Ради Європи «Про Європейський кодекс поліцейської етики», ухваленої Комітетом Міністрів 19 вересня 2001 р. тощо.

Вказані нормативно-правові акти об'єднані між собою за ознакою спрямованості на забезпечення права кожної людини на освіту. Зокрема, освіта тут розглядається як основний засіб розвитку особистості та усвідомлення її гідності. Водночас, серед перерахованих міжнародних актів є й такі, що мають особливий характер і специфічну сферу застосування. У нашому випадку з усього переліку

актів на особливу увагу заслуговують ті, що визначають особливості професійної підготовки кадрів саме для правоохоронних органів.

У першу чергу, до них слід віднести Декларацію про поліцію [316], яка передбачає проходження поліцейським ретельної загальної підготовки, професіональної підготовки та службової підготовки, а також отримання необхідних інструкцій щодо соціальних проблем, демократичних свобод, прав людини, особливо регульованих Європейською конвенцією з прав людини.

В окремому розділі Декларації міститься Європейський кодекс поліцейської етики, в якому, серед іншого, досить детально прописані вимоги, яким мають відповідати поліцейські тренінги (зокрема, вони повинні засновуватися на фундаментальних цінностях демократії, верховенства права та захисту прав людини; бути максимально відкритими перед суспільством; передбачати періодичне підвищення кваліфікації; включати практичні заняття із застосування сили й обмежень; враховувати необхідність боротьби з расизмом та ксенофобією тощо) [320].

Окрему увагу в Декларації присвячено принципам відкритості та прозорості, а також особливостям їх реалізації в системі професійної підготовки поліцейських. Зокрема, висувається вимога щодо максимального наближення умов професійної підготовки до соціальних реалій, а також забезпечення максимального динамізму навчання.

Як справедливо відмічається в літературі, підготовка поліцейських в Україні останнім часом змінюється, відбувається переорієнтація навчання на міжнародні принципи (верховенство права, забезпечення прав і свобод людини, відкритість, зв’язок із громадськістю, позапартійність тощо). Запровадження формату тренінгів у навчанні забезпечує занурення в практичну діяльність кандидата на службу, що дає змогу наблизитись до реальних умов несення служби. Первинна підготовка поліцейських патрульної служби України вже відбувається в такому форматі. Застосування нових прийомів, методів і методик навчання дає можливість гармонійно поєднувати теоретичні знання з практикою їх застосування [205, с. 97].

Проаналізувавши зміст нормативно-правових актів професійної підготовки поліцейських в України, можна дійти висновку про якісно новий рівень такої підготовки. Однак незважаючи на певні позитивні зрушення у цій сфері на сучасному етапі, невирішеними все ще залишаються ряд питань. Автор погоджується з думкою О. Зайчука, який зазначає: «Законодавство на сучасному етапі багато в чому не встигає за динамікою розвитку суспільних відносин, інколи вступає в протиріччя з раніше прийнятими правовими актами. В результаті цього воно містить акти і норми, що формально не діють, в ньому зустрічаються прогалини і неузгоджені положення. Деякі законодавчі акти мають повторення, містять не досить ясні формулювання, терміни. Різноманіття нормативних актів, велика кількість юридичної інформації потребують визначеного порядку й організованості в системному розподілі правового матеріалу, зручності його використання на практиці. Вирішення цієї складної проблеми, що порушує оптимальні умови правового регулювання, полягає в систематизації. Потреба в ній викликана тим, що завдяки процесу систематизації можна перебороти безладдя у величезній системі нормативно-правових актів, забезпечувати їх збалансованість, взаємозв'язок і компактність, позбутися протиріч у законодавстві. Така діяльність особливо нагальна в умовах формування демократичної соціально-правової держави. Всебічна систематизація законодавства є першочерговою практичною необхідністю як певний засіб упорядкування правових структур в умовах формування і розвитку правової системи України» [145, с. 8]. А тому, зважаючи на велику кількість відомчих правових актів з питань професійної підготовки поліцейських, необхідно провести їх експертну та подальшу систематизацію.

Досконалість нормативно-правової бази щодо професійної підготовки поліцейських є важливою, але не єдиною проблемою. Не менш актуальним є питання щодо формування стану готовності слухачів до засвоєння комплексу спеціальних професійних знань, умінь, навичок і вироблення необхідних особистісних якостей.

Потребує вирішення питання і щодо правового визначення статусу вищих навчальних закладів із специфічними умовами навчання, оскільки саме вони сьогодні здійснюють професійну підготовку поліцейських. А відсутність належного нормативно-правового визначення статусу закладів вищої освіти системи МВС впливає на успішну реалізацію реформи поліції в цілому.

4.3 Первинна професійна підготовка поліцейських в Україні

Сьогодні неможливо уявити нормальний розвиток і функціонування держави та окремих її структурних елементів без планомірного та якісного підвищення рівня кваліфікації трудових ресурсів цієї країни. Питання якісної підготовки кадрів стає особливо важливим не тільки для України, а й для кожної сучасної демократичної держави, зокрема коли це стосується правоохоронних органів.

Саме від освіченості та підготовленості правоохоронців залежить стабільність держави, нормальне функціонування її інститутів та спокій у суспільстві. Підготовлений поліцейський у змозі не лише прийняти правильне рішення в кризовій ситуації та зберегти життя собі й оточуючим, а й формувати їх громадянську позицію щодо подій у державі. Високоосвічені та кваліфіковані кадри зможуть вивести роботу органів правопорядку на якісно новий рівень, а з часом ці люди будуть просуватися далі по службі та створювати обличчя поліції, вже знаходячись на керівних посадах. Разом із тим запорукою нової, ефективної поліції є саме нова система первинної підготовки поліцейських, оскільки саме під час її проходження і починає формуватися особистість поліцейського як професіонала-правоохоронця.

Сучасні глобальні інтеграційні процеси зумовлюють ті кроки, які було зроблено у напрямі модернізації відомчої освіти відповідно до Закону України «Про Національну поліцію» № 580-VIII від 02.07.2015 р., Концепції реформування освіти у МВС України, затвердженої наказом МВС України № 1252 від 25.11.2016 р. [326] та реалізовані згідно з наказом МВС України № 283

від 31.03.2017 р. «Про організаційно-штатні зміни у вищих навчальних закладах МВС» [346], а саме: створення за принципом регіонального (територіального) розташування центрів первинної професійної підготовки «Академія поліції» як структурних навчальних підрозділів ЗВО зі специфічними умовами навчання на базі колишніх навчальних центрів підготовки поліцейських. Окрім того, на виконання Концепції реформування освіти в МВС України було видано наказ МВС України «Про затвердження Концепції запровадження трирівневої моделі підготовки поліцейських» № 51 від 29.01.2018 р., відповідно до якого на базовому рівні поліцейські, які вперше прийняті на службу в поліції, з метою набуття спеціальних навичок, необхідних для виконання повноважень патрульного поліцейського, ***зобов'язані*** *пройти первинну професійну підготовку*» [325].

Первинна підготовка кадрів для правоохоронних органів загалом та Національної поліції України зокрема являє собою професійну діяльність уповноважених державних органів і служб щодо надання освітніх послуг та прищеплення практичних навичок, які будуть використовуватись правоохоронцем-поліцейським на практиці [492, с. 104].

Первинна професійна підготовка – це також професійне навчання осіб, що забезпечуватиме відповідний рівень професійної кваліфікації, який буде необхідним для продуктивної професійної діяльності у майбутньому. Вона здійснюється з метою одержання робітничої професії або спеціальності. Сьогодні первинна професійна підготовка відіграє важливу роль у навчанні курсанта (слухача), адже це саме той початковий фундамент, на якому будуватиметься вся подальша діяльність поліцейського. Вона дає основи оволодіння сучасними професійними знаннями й навичками щодо протидії та профілактики злочинності, уникнення порушень публічної безпеки та забезпечення громадського порядку, виявлення та знешкодження злочинців. Якість підготовки поліцейського має величезне значення для всієї держави, оскільки від неї залежить розвиток демократії в країні, забезпечення прав і свобод громадян; все це знаходиться у прямій залежності від підвищення якості й ефективності діяльності Національної поліції. Тож особа, яка вперше приймається на службу до правоохоронних

органів, повинна пройти первинну професійну підготовку, метою якої є саме здобуття необхідних знань та навичок, у тому числі відповідну спеціальну підготовку щодо зберігання, носіння, застосування і використання вогнепальної зброї. Таке навчання повинно мати вигляд окремого курсу підготовки тривалістю принаймні один рік у випадку з людьми, які після первинної підготовки одразу йдуть у поліцію, або, у випадку з курсантами, має бути важливою складовою загального процесу навчання. Отримані під час підготовки знання будуть необхідні для практичної діяльності майбутнього працівника, формування власного професійного досвіду.

Для осіб, які здобувають вищу освіту на денній формі навчання за державним замовленням у закладах вищої освіти зі специфічними умовами навчання, які здійснюють підготовку поліцейських, передбачений виняток. Він полягає в тому, що вони не проходять даний елемент професійного навчання. Підготовка у закладах вищої освіти зі специфічними умовами навчання – це отримання сукупності систематизованих знань, умінь і практичних навичок, способів мислення, формування професійного світогляду, морально-етичних цінностей та інших компетентностей, які були здобуті у відповідному навчальному закладі у відповідній галузі знань за певною кваліфікацією на рівнях вищої освіти, що за складністю є вищими, ніж рівень повної загальної середньої освіти.

Первинна підготовка є занадто важливим елементом для формування початкового базису знань та умінь поліцейського, а тому, на нашу думку, її аналог необхідно ввести також у практику навчання курсантів, а саме побудувати «курс молодого бійця» за зразком первинної професійної підготовки, але за скороченою програмою та без вивчення галузей права, які надалі і так вивчатимуться курсантами згідно з навчальними планами (як, наприклад, кримінальне, цивільне право та ін.). Таким чином, «курс молодого бійця» буде спрямований на те, щоб швидко сформувати у вчорашнього школяра необхідний мінімум знань і вмінь, які необхідні для несення служби, і вже потім, після закінчення цього курсу, курсант складе присягу і приступить до навчання. Саме навчання проводиться на

базі закладів вищої освіти МВС зі специфічними умовами навчання та спеціально створених для спеціальної підготовки поліцейських установ (закладів) Національної поліції. Такі заклади створюються для осіб, уперше прийнятих на службу в поліції, а також для підвищення кваліфікації та перепідготовки молодшого складу поліції, проведення окремих видів службової підготовки поліцейських.

Для відповіді на питання, чому ж саме первинній професійній підготовці поліцейських законодавець надає такої значної ваги і робить її обов'язковою умовою становлення правоохоронця і, відповідно, формування його особистості, необхідно спочатку розглянути сам перебіг процесу первинної професійної підготовки.

Відповідно до Положення про організацію первинної професійної підготовки поліцейських, яких уперше прийнято на службу в поліції, затвердженого наказом МВС України № 105 від 16.02.2016 р., її метою є набуття ними спеціальних навичок, необхідних для виконання повноважень поліції, у тому числі відповідну спеціальну підготовку щодо зберігання, носіння, застосування і використання вогнепальної зброї [332].

Згідно з цим наказом кадрові підрозділи органів (закладів, установ) поліції ведуть облік поліцейських, яким необхідно пройти професійну підготовку, та організовують їх направлення до закладів, що здійснюють професійну підготовку у строки, визначені рознарядкою.

Рознарядка – це плановий розподіл, тобто документ, що містить розпорядження про такий розподіл. Цей документ повинен бути виданий на календарний рік кадровим підрозділом апарату Національної поліції України, керуючись заявкою відповідного органу (закладу, установи) відділу поліції про необхідність в забезпеченні навчальних місць осіб для проходження професійної підготовки та планами та графіками навчальних закладів, де саме буде проходити первинна професійна підготовка. Слід відзначити, що дана рознарядка обов'язково повинна бути затверджена Міністром внутрішніх справ України, і може бути виправлена або доповнена відповідно до службової необхідності.

Поліцейський повинен бути направленим на первинну професійну підготовку саме після його призначення на посаду, але термін не повинен переважати чотирнадцяти календарних днів. Кадрові підрозділи органів (закладів, установ) поліції не пізніше ніж за п’ять календарних днів до початку первинної професійної підготовки надсилають до закладів професійної підготовки навчальну справу поліцейського [332].

Безпосередній керівник зобов’язується перед відправленням поліцейського для проходження професійної підготовки провести інструктаж щодо дотримання правил службової дисципліни – довести до працівника зміст визначених основних вимог щодо організації роботи, наголосити про додержання особою Конституції України, актів президента України і Кабінету Міністрів України, наказів та інших нормативно-правових актів Міністерства внутрішніх справ України, закону України «Про Національну поліцію»та Присяги працівника поліції. А також перевірити наявність однострою за сезоном, тобто одноманітну за конструкцією і суворо регламентовану на вигляд уніформу, яка показує відповідну приналежність до правоохоронного органу, та службового посвідчення, що ідентифікує та підтверджує особу та її належність до органів Національної поліції України.

Отже, поліцейський повинен прибути у відповідний, як вже було вказано термін до навчального закладу, що здійснює професійну підготовку в однострої та повинен мати при собі направлення на первинну професійну підготовку, паспорт, службове посвідчення, спортивний одяг та взуття, предмети особистої гігієни, зошити та письмове приладдя.

Якщо навчальні справи поліцейських були надіслані пізніше строку, який раніше визначався закладами, які мають здійснити професійну підготовку, то вони вже не приймаються та мають бути повернуті до кадрового підрозділу органів (закладів, установ) поліції з обґрунтуванням прийнятого рішення, яке буде у письмовій формі [332].

Є випадки, коли поліцейські не були зараховані до закладів, що здійснюють професійну підготовку. Вони зазначені в наказі МВС України від 16.02.2016 №

105 «Про затвердження Положення про організацію первинної професійної підготовки поліцейських, яких вперше прийнято на службу в поліції», а саме: прибуття до закладу, що здійснює професійну підготовку після видання наказу про зарахування; незадовільний стан здоров'я, що підтверджено в установленому порядку; подання поліцейським на ім'я керівника закладу, що здійснює професійну підготовку письмового рапорту про відмову від проходження професійної підготовки; надходження навчальної справи поліцейського пізніше строку, визначеного у пункті 6 цього розділу; відсутність однострою [332].

Відповідно до наказу МВС України від 16.02.2016 р. № 105 «Про затвердження Положення про організацію первинної професійної підготовки поліцейських, яких вперше прийнято на службу в поліції», в разі незарахування поліцейських повідомляється кадровий підрозділ органу (закладу, установи) поліції, яким їх було направлено для проходження професійної підготовки, не пізніше ніж на наступний календарний день, а навчальні справи незарахованих поліцейських повертаються до відповідних комплектуючих підрозділів.

Але можливе повторне направлення поліцейського, не зарахованого до закладу, що здійснює професійну підготовку, яке здійснюється за рішенням кадрового підрозділу апарату Національної поліції на підставі клопотання керівництва відповідного органу (закладу, установи) поліції.

Поліцейські, які прибули для проходження первинної професійної підготовки у визначені рознарядкою строки, наказом керівника закладу професійної підготовки зараховуються слухачами. Звіт про зарахування поліцейських на первинну професійну підготовку протягом трьох календарних днів надсилається до кадрового підрозділу апарату Національної поліції. При цьому навчальні справи повинні зберігатися в навчальному закладі, до кінця проходження первинної професійної підготовки [333].

Також, Наказом передбачено, що за період професійної підготовки до навчальних справ поліцейських долучаються: витяги з наказів про зарахування на професійну підготовку (або відрахування з професійної підготовки), а також про її завершення; засвідчені копії висновків за результатами проведення службових

розслідувань (за наявності); витяги з наказів про заохочення або притягнення до дисциплінарної відповідальності (за наявності); матеріали щодо надання відпусток (за наявності); характеристика за період проходження професійної підготовки; довідка про закінчення первинної професійної підготовки [332].

Перелік навчальних дисциплін (предметів), час, відведений на їх вивчення, та строки підготовки визначаються відповідними навчальними програмами (планами). Дані програми повинні бути розроблені кадровим підрозділом апарату Національної поліції та погоджені із заінтересованими структурними підрозділами апарату Національної поліції, затверджені керівництвом Міністерства внутрішніх справ України.

Власне форма самої організації первинної професійної підготовки визначається закладом, що здійснює професійну підготовку за погодженням з кадровим підрозділом апарату Національної поліції України.

Під час навчання слухачів формуються групи, чисельність яких не повинна перевищувати більше тридцяти чоловік. Також призначається особа, на яку покладено керівництво слухачами в групі та відповідальністю за них, тобто командир. У закладах, які повинні здійснювати професійну підготовку заздалегідь створюються відповідні умови для їх проживання і харчування [332].

Слід зазначити, що особа, котра проходить відповідну підготовку може бути заохоченою або притягнутою до дисциплінарної відповідальності відповідно до чинного законодавства України. Дисциплінарна відповідальність є одним із видів юридичної відповідальності за протиправну поведінку працівника правоохоронного органу. Відповідно до статті 19 Закону України «Про Національну поліцію», підстави та порядок притягнення поліцейських до дисциплінарної відповідальності, а також застосування до поліцейських заохочень визначаються Дисциплінарним статутом Національної поліції України.

Окрім того, зазначене Положення передбачає можливість проходження поліцейським за його рапортом професійної підготовки без відриву від служби у зв’язку із обставинами, що не дозволяють на тривалий час виїхати за межі дислокації підрозділу, у якому він призначений на посаду, що надається кадровим

підрозділом апарату Національної поліції за вмотивованим письмовим клопотанням керівництва органу (закладу, установи) поліції. У цьому разі на заклади, що здійснюють професійну підготовку, слухача та орган, в якому поліцейський проходить службу, покладаються певні обов'язки.

Так, слухач повинен звернутися з відповідним рапортом до кадрового підрозділу апарату Національної поліції; прибути до закладу, що здійснює професійну підготовку, у термін, визначений рознарядкою; з'являтися у визначені закладом, що здійснює професійну підготовку, дати і час для участі в проміжному та підсумковому контролі. Заклад, що здійснює професійну підготовку, зобов'язаний зарахувати поліцейського слухачем до навчальної групи із зазначенням «За індивідуальним навчальним планом без відриву від служби»; надати поліцейському індивідуальний навчальний план; розробити завдання з предметів, передбачених навчальною програмою; встановити строки їх відпрацювання; здійснювати контроль за їх виконанням; письмово повідомити керівництво органу поліції, де поліцейський проходить службу, про необхідність його прибуття до закладу, що здійснює професійну підготовку. Відповідно орган поліції, в якому поліцейський проходить службу, повинен створити умови для самостійного опанування навчального матеріалу; забезпечити своєчасне його відрядження до закладу, що здійснює професійну підготовку, для участі в проміжному та підсумковому (вихідному) контролі; закріпити наставника з числа осіб керівного складу цього органу (закладу, установи) поліції, де він проходить службу, який здійснюватиме контроль за виконанням ним завдань, організовуватиме для нього індивідуальні практичні заняття з вогневої, фізичної та тактичної підготовки, передбачені індивідуальним навчальним планом [332].

Згідно з наказом МВС України від 16.02.2016 р. № 105 «Про затвердження Положення про організацію первинної професійної підготовки поліцейських, яких вперше прийнято на службу в поліції» слухачі можуть достроково відраховуватися із закладів, що здійснюють професійну підготовку у випадках: через небажання продовжувати або проходити професійну підготовку; за станом здоров'я; через недисциплінованість; за невиконання навчального плану

(отримання незадовільної оцінки під час повторного проходження проміжного контролю з навчальних дисциплін (предметів); за непроходження навчальної практики або ненадання матеріалів за результатами її проходження).

Повторне проходження проміжного контролю проводиться протягом десяти робочих днів після отримання незадовільної оцінки; за отримання незадовільної оцінки за результатами підсумкового (вихідного) контролю; у разі відсутності на заняттях більше чотирнадцяти календарних днів через хворобу або за сімейними обставинами, що підтверджується відповідним документом; за вироком суду, який набрав законної сили, на підставі надісланого до закладу, що здійснює професійну підготовку наказу про звільнення поліцейського [332].

Також, зазначеним Наказом передбачено, що відрахування слухача здійснюється наказом керівника закладу, що здійснює професійну підготовку. Про відрахування слухача заклад, який здійснює професійну підготовку повідомляє кадровий підрозділ органу (закладу, установи) поліції, яким він був направлений для проходження професійної підготовки, не пізніше ніж на наступний календарний день. Якщо слухач був відрахований з поважної причини його відсутності на заняттях більше чотирнадцяти календарних днів, а саме через хворобу або за сімейними обставинами, то цей факт потрібно підтвердити відповідними документами, то поліцейський повертається до органу (закладу, установи) поліції, з якого він був направлений. Також він може бути направлений повторно для проходження первинної професійної підготовки [333].

Особи, які успішно закінчили курси первинної професійної підготовки, повертаються до органів (закладів, установ) поліції, з яких вони були направлені для проходження первинної підготовки, для подальшого проходження служби в поліції. Вони повинні мати при собі свідоцтво про закінчення курсів первинної професійної підготовки встановленого зразка, яке долучається до їх особової справи. Завершення навчання на курсах оформлюється відповідним наказом ректора (начальника) вищого навчального закладу Міністерства внутрішніх справ України. Керівники відповідних органів поліції зобов’язані призначати осіб, які успішно закінчили курси первинної професійної підготовки, на відповідні посади.

Поліцейських, які не пройшли професійну підготовку, залучати до виконання повноважень поліції, допускати до роботи з інформацією з обмеженим доступом або до будь-якої діяльності, пов’язаної з використанням зброї та спеціальних засобів (крім навчальних та тренувальних занять під час проходження професійної підготовки), забороняється [332].

Наслідки для поліцейських у разі відрахування їх з навчальних закладів, де вони проходили первинну професійну підготовку, до закінчення навчання, а також для поліцейських, які після закінчення курсу первинної професійної підготовки отримали незадовільні оцінки за результатами іспитів:повернення до органів (закладів, установ) поліції, з яких вони прибули на навчання, з подальшим звільненням зі служби в поліції.

Відповідно до наказу МВС України від 16.02.2016 р. № 105 «Про затвердження Положення про організацію первинної професійної підготовки поліцейських, яких вперше прийнято на службу в поліції», за результатами професійної підготовки заклад, що здійснює професійну підготовку протягом трьох календарних днів надсилає до кадрового підрозділу апарату Національної поліції звіт про проведення первинної професійної підготовки. Завершення професійної підготовки оформлюється наказом керівника закладу, що здійснює професійну підготовку [333].

Після проходження професійної підготовки слухачі отримують довідку про закінчення первинної професійної підготовки. Однак затвердження Концепції запровадження трирівневої моделі підготовки поліцейських, відповідно до наказу МВС України № 51 від 29.01.2018 р., внесло певні зміни у законодавство, що регламентує первинну професійну підготовку поліцейських, на яких слід акцентувати. На нашу думку, для розуміння підходу до запропонованої моделі підготовки поліцейських, закріпленої у наказі МВС України від 29.01.2018 № 51, слід визначитися з термінологією, яку вживає законодавець.

Так, відповідно до Закону України «Про освіту» № 2145-VIII від 05.09.2017 р., *кваліфікація* – визнана уповноваженим суб’єктом та засвідчена відповідним документом стандартизована сукупність здобутих особою компетентностей

(результатів навчання). При цьому *компетентність* розуміється як динамічна комбінація знань, умінь, навичок, способів мислення, поглядів, цінностей, інших особистих якостей, що визначає здатність особи успішно соціалізуватися, провадити професійну та/або подальшу навчальну діяльність [348].

Аналіз наведеної дефініції дозволяє виокремити ознаки поняття «кваліфікація»:

1) зміст кваліфікації становить сукупність сформованих компетенцій;

2) компетенції, що відповідають певній кваліфікації, визначаються стандартом;

3) кваліфікація присвоюється за визнанням та оцінюванням результатів навчання з боку уповноваженого суб'єкта;

4) кваліфікація засвідчується відповідним документом.

Слід також уточнити, що коли йдеться про кваліфікацію стосовно первинної професійної підготовки, то мається на увазі не освітня кваліфікація, а професійна – це визнана кваліфікаційним центром, суб'єктом освітньої діяльності, іншим уповноваженим суб'єктом та засвідчена відповідним документом стандартизована сукупність здобутих особою компетентностей (результатів навчання), що дозволяють виконувати певний вид роботи або здійснювати професійну діяльність. Ще одним поняттям, яким послуговується законодавець, є *рівень освіти* – завершений етап освіти, що характеризується рівнем складності освітньої програми, сукупністю компетентностей, які визначені, як правило, стандартом освіти та відповідають певному рівню Національної рамки кваліфікацій. У Концепції запровадження трирівневої моделі підготовки поліцейських, затвердженої наказом МВС України № 51 від 29.01.2018 р., вживається поняття «*базовий рівень професійної освіти*», який передбачає проходження особами, вперше прийнятими на службу в поліції, первинної професійної підготовки. У цьому сенсі слід звернутися до нормативно-правових актів, які визначають освітньо-кваліфікаційні рівні, насамперед до Постанови Кабінету Міністрів України № 956 «Про затвердження Положення про ступеневу професійно-технічну освіту» від 03.06.1999 р. [339], відповідно до якої

професійно-технічна освіта має три рівні. Центри професійної підготовки належать до другого (базового) атестаційного рівня, який згідно із Законом України «Про освіту» відповідає третьому рівню Національної рамки кваліфікацій. Він передбачає здатність виконувати виробничі або навчальні завдання середньої складності за визначеними алгоритмами за встановленими нормами часу і якості та характеризується такими критеріями: знання – загальні систематизовані знання у сфері професійної діяльності, розуміння основних (загальних) принципів, процесів і понять у навчанні та/або професійній діяльності; уміння – виконання типових завдань у різних ситуаціях шляхом вибору і застосування основних методів, інструментів, матеріалів та інформації, самостійне виконання завдань під мінімальним керівництвом; комунікація – здатність до ефективної роботи в команді, сприйняття критики, порад і вказівок, продукування деталізованих усних і письмових повідомлень, зокрема у професійній діяльності; автономність і відповідальність – оцінювання результатів виконання завдань відповідно до критеріїв, які в основному заздалегідь обумовлені, відповідальність за результати виконання завдань у навчанні та/або професійній діяльності [327]. Отже, обов'язкові компетентності та результати навчання, що відповідають базовому рівню, визначені Національною рамкою кваліфікацій, становлять освітню частину стандарту первинної професійної підготовки поліцейських, а саме: загальнопрофесійні, професійні та ключові компетентності з розмежуванням на знання та вміння. Після закінчення первинної професійної підготовки поліцейським присвоюється кваліфікація «кваліфікований робітник».

Що стосується поняття «кваліфікований робітник», то відповідно до Постанови Кабінету Міністрів України № 65 «Про затвердження Положення про освітньо-кваліфікаційні рівні (ступеневу освіту)» від 20.01.1998 р. – це освітньо-кваліфікаційний рівень робітника, який на основі повної або базової загальної середньої освіти здобув спеціальні уміння та знання, має відповідний досвід їх застосування для вирішення професійних завдань у певній галузі народного господарства [336].

Присвоєння кваліфікації «кваліфікований робітник» особам, яких уперше прийнято на службу в поліції, що пройшли первинну професійну підготовку, має й інші наслідки, пов'язані з видачею документа про закінчення навчання. Дослідження цього питання потребує аналізу відповідних положень Постанови Кабінету Міністрів України «Про затвердження Положення про ступеневу професійно-технічну освіту», згідно з якою професійно-технічна освіта має три рівні.

Вони відрізняються насамперед сформованістю компетенцій: перший рівень передбачає здатність виконувати прості завдання у типових ситуаціях у чітко визначеній структурованій сфері роботи або навчання, виконання завдань під безпосереднім керівництвом; другий – здатність виконувати типові нескладні завдання у типових ситуаціях у чітко визначеній структурованій сфері роботи або навчання, виконання завдань під керівництвом з елементами самостійності; третій, як уже зазначалося, – здатність виконувати виробничі або навчальні завдання середньої складності за визначеними алгоритмами за встановленими нормами часу і якості. Наступна різниця стосується документів, які видаються особам, які успішно пройшли кваліфікаційну атестацію: на першому рівні – це свідоцтво, на другому та третьому – диплом. На сьогодні, як уже зазначалося, відповідно до Положення про організацію первинної професійної підготовки поліцейських, яких уперше прийнято на службу в поліції, проходження поліцейським професійної підготовки підтверджується довідкою про закінчення первинної професійної підготовки. Зауважимо, що, на наш погляд, такий підхід є неприпустимим, з огляду на форму довідки, яка наведена у додатку до зазначеного Положення. Вона, окрім даних про назву центрального органу виконавчої влади, якому підпорядкований заклад професійної підготовки, закладу професійної підготовки та особистих даних поліцейського, містить лише інформацію про те, що певна особа у такий-то період пройшла первинну професійну підготовку. У такому випадку виникає низка запитань, пов'язаних, наприклад, з доцільністю розробки професійних компетентностей, вимог до освітнього рівня, професійної кваліфікації осіб, які будуть навчатися за

робітничою професією «поліцейський» тощо, якщо у підсумку вони отримають документ, який лише констатує факт проходження ними первинної професійної підготовки.

Окрім того, з аналізу нормативно-правових актів, що регулюють професійно-технічну освіту, випливає, що такий документ, як довідка про закінчення певного рівня освіти взагалі ними не передбачена. Слід зауважити, що відповідно до нечинного на сьогодні наказу МВС України «Про організацію початкової підготовки працівників органів внутрішніх справ України» № 177 від 24.04.2009 р., працівникам, які успішно склали заліки та випускні іспити, видавалося свідоцтво встановленого зразка про закінчення курсів початкової підготовки. Згідно з чинним законодавством, базовий рівень професійно-технічної освіти передбачає видачу диплому. У будь-якому разі документ про закінчення первинної професійної підготовки повинен обов'язково відповідати вимогам Постанови Кабінету Міністрів України «Про документи про загальну середню та професійно-технічну освіту державного зразка і додатки до них» № 645 від 22.06.2015 р. [318]. Отже, видання наказу МВС України «Про затвердження Концепції запровадження трирівневої моделі підготовки поліцейських» № 51 від 29.01.2018 р. вимагає внесення змін до Положення про організацію первинної професійної підготовки поліцейських, яких уперше прийнято на службу в поліції, щодо закріплення в ньому терміну їх підготовки – шість місяців; отримання диплому кваліфікованого працівника встановленого зразка після успішного закінчення первинної професійної підготовки.

Окрім того, з огляду на закріплення вимоги щодо несення служби протягом шести місяців після проходження первинної підготовки на посадах молодшого складу поліції (як правило, у патрульній поліції) під керівництвом наставників, а також вимоги про закріплення наставників за особами, що проходять первинну професійну підготовку за індивідуальним навчальним планом без відриву від служби, МВС України відповідним наказом слід затвердити Положення про організацію наставництва у Національній поліції України.

Цей нормативно-правовий акт повинен містити загальні положення, в яких визначається поняття «наставник», а також мета та завдання наставництва; організація наставництва, що передбачає закріплення вимог до наставника, підстав наставництва, видача наказу про призначення наставника, термін наставництва; права та обов'язки наставника; права та обов'язки особи, за якою закріплюється наставник; порядок призначення та припинення наставництва, керівництво наставництвом; відповідальність за організацію наставництва.

У даному контексті слід також зауважити, що дослідження питань організації первинної професійної підготовки поліцейських, яких уперше прийнято на службу в поліції, на рівні центрів первинної професійної підготовки «Академія поліції» свідчить про необхідність узгодження положень нормативно-правових актів, що регулюють це питання, та спрямування подальших наукових розвідок на їх удосконалення у світлі євроінтеграційних процесів, що відбуваються у сфері підготовки кадрів для Національної поліції України [473, с. 78-82].

Розглянувши сам процес первинної професійної підготовки, варто перейти до того, яким чином вона впливає на формування поліцейського: його свідомості, знань і практичних навичок. Як правило, перед початком первинної професійної підготовки ми маємо справу з людьми, які мало що знають про роботу в органах поліції, отримали враження про поліцію лише з фільмів та книжок і часто навіть не уявляють, наскільки це складна та небезпечна справа.

Саме первина професійна підготовка покликана сформувати свідомість поліцейського, дати йому необхідний мінімум знань, а ще краще, якщо слухач або курсант отримує більше інформації, ніж йому необхідно для практичної діяльності, оскільки поліцейський ніколи не знає, з чим йому доведеться зустрітися завтра та які нові завдання й виклики перед ним постануть. Як раніше було зазначено, первинна професійна підготовка має дві сторони: практичну і теоретичну.

Теоретична сторона первинної підготовки спрямована на надання слухачу необхідної бази знань, на яку буде спиратись у своїх діях майбутній професіонал,

та формування у людини певного світогляду. Якщо майбутній правоохоронець не оволодіє необхідними знаннями зі своєї вини або з вини навчального закладу, то потім, приступивши до служби, він буде, як і раніше, керуватись у своїх діях тим, що він бачив по телевізору або про що читав у книжках. У результаті своєї теоретичної непідготовленості поліцейський буде неправильно діяти в різних ситуаціях, що може мати прикрі для правоохоронця наслідки: від дисциплінарної аж, навіть, до кримінальної відповідальності.

Практична сторона первинної підготовки формує в майбутнього правоохоронця певну сукупність умінь і навичок, які будуть йому необхідні при безпосередньому виконанні службових завдань та стануть запорукою якісної реалізації прийнятих у різних службових ситуаціях рішень. Без наявності арсеналу практичних навичок правоохоронець просто не зможе ефективно втілити в життя прийняте ним рішення, а деякі вміння навіть можуть зберегти йому життя.

Таким чином, саме у збалансованому поєднанні теорії та практики лежить шлях до отримання дійсно ефективної та сучасної системи первинної професійної підготовки, яка за своєю якістю не буде поступатись західним зразкам.

При створенні Національної поліції України та реформуванні відомчої системи освіти взірцем були органи поліції країн Європи та Північної Америки. Як і в Україні, у багатьох країнах паралельно з основними рівнями професійної підготовки поліцейських кадрів діє встановлена законодавством розгалужена багатопрофільна мережа додаткової або післядипломної освіти, тобто підвищення кваліфікації, спеціалізації, удосконалення та перепідготовки поліцейських кадрів, що функціонує як на базі поліцейських навчальних закладів, так і у формі службової підготовки безпосередньо за місцем несення служби [235, с. 35].

Враховуючи європейський вибір народу України, всій нашій державі необхідно перебудовуватись під західні стандарти, і одним з найважливіших кроків у цьому напрямку є перехід системи освіти та професійної підготовки поліцейських «на європейські рейки». Нам необхідно перейняти у наших західних

колег весь найкорисніший досвід і ввести його у дію в системі підготовки фахівців для лав Національної поліції України.

Однак у процесі запозичення іноземного досвіду підготовки поліцейських кадрів необхідно враховувати, що поліцейські системи розвинутих країн світу, насамперед таких, як Франція, Велика Британія, США, Італія, Канада, Австрія, Японія, Німеччина, мають довготривалу історію, великий досвід боротьби зі злочинністю й охорони громадського порядку, тісні взаємозв'язки між собою. В результаті цього у кожній із цих країн сформувалася своя, унікальна, система підготовки кадрів для правоохоронних органів, яка розвивалась досить тривалий час під впливом як територіальних, історичних, політичних, економічних чинників, так і особливостей національних правових систем, тому кожна система підготовки спеціально пристосована до правової системи держави, її політичної ситуації, менталітету народу та психічних особливостей самих майбутніх правоохоронців.

Західна поліція та система підготовки полісменів не з'явилася в один момент, у результаті якоїсь однієї реформи, а роками й десятиріччями росла і розвивалась і, лише пройшовши весь цей шлях, дійшла до теперішньої структури. Як зазначає М. Лошицький, усе це накладає відбиток на організацію підготовки кадрів у цих країнах, змушує враховувати всі здобутки минулого та сучасності, широко розвивати міжнародну кооперацію не лише в питаннях безпосередньо правоохоронної діяльності, але й у навчанні, стажуванні, обміні досвідом персоналу поліцейських служб та органів [235, с. 35].

Тож керівництву МВС України та Національної поліції необхідно бути надзвичайно обережними й уважними при обранні конкретної моделі підготовки та враховувати певні надважливі чинники:

– історичні особливості нашої держави та історію розвитку органів захисту правопорядку, оскільки сьогоднішня поліція – це не результат кількох років реформи, сучасні правоохоронні органи – результат довгого та складного процесу формування правозахисної системи на території нашої держави, тому неможливо

проводити реформування, незважаючи на багаторічний досвід становлення органів правопорядку;

– специфіку адміністративно-територіального устрою, оскільки територіальна структура органів Національної поліції України має бути чітко пристосована до адміністративно-територіального устрою України;

– особливості менталітету населення, бо цей фактор є особливо важливим для подальшої практичної діяльності кожного правоохоронця, оскільки поліцейський України та, наприклад, Нідерландах мають справу з людьми, у яких різний світогляд та ставлення до оточуючого їх світу, а це означає, що і готувати українського правоохоронця необхідно до зовсім інших ситуацій;

– особливості правової системи України, що є важливим фактором, оскільки, наприклад, поліцейський США має зовсім інший обсяг прав та обов'язків та інший регламент дій у тій чи іншій ситуації. Це означає, що і готувати українця необхідно зовсім інакше.

Також необхідно врахувати багато інших, не менш важливих факторів. Наша система правоохоронних органів має свою історію розвитку та внаслідок багатьох як історичних, так і інших причин суттєво відрізняється від західної моделі. Спираючись на вищезазначені обставини, ми можемо зробити висновок, що при простому копіюванні системи підготовки поліцейських будь-якої країни, наприклад США, без відповідної адаптації до особливостей нашого суспільства і держави ми отримаємо нежиттєздатну структуру, яка буде не в змозі підготувати кадри для проходження служби в реаліях нашої країни. Тому в процесі реформування варто запозичувати все найкраще у наших іноземних колег, але пристосовувати цей досвід до особливостей нашої національної системи органів правопорядку.

Минули перші роки з початку підготовки поліцейських, і вже зараз помітні тріщини в фундаменті нової системи, з яких найбільш небезпечна – скорочений термін навчання. Зараз первинна професійна підготовка відбувається у надто звужених часових рамках, у результаті викладачі просто фізично не в змозі надати слухачам відповідний багаж знань та навичок, який потрібен для плідної праці

поліцейському. Кількох місяців навчання не вистачає для отримання високої кваліфікації. Як результат, у процесі несення служби правоохоронці постійно опиняються в ситуаціях, коли не знають, як належить діяти, як себе поводити на місці скоєння протиправного діяння, як правильно і законно застосувати вже набуті знання, а також виникають проблеми із заповненням процесуальних документів. Усе це призводить до значного падіння якості надання поліцейських послуг, але найнебезпечнішим є те, що поліцейський може бути не готовим до прийняття рішень в екстремальних ситуаціях, що ставить під загрозу життя і здоров'я як самого поліцейського, так і людей, які його оточують.

У зв'язку з тим значно актуалізувалися проблеми пошуку ефективних форм і методів якісно нового професійного відбору та якісно нової первинної підготовки поліцейських кадрів, організації грамотної переатестації діючих атестованих працівників системи Міністерства внутрішніх справ України з метою забезпечення досягнення ними в службовій діяльності поставлених законодавцем нових цілей та успішного виконання ними завдань у своїй діяльності і як результат – підвищення рівня довіри населення.

Крім того, однією з проблем навчальних закладів системи Міністерства внутрішніх справ та інших підрозділів, що здійснюють підготовку кадрів, на сьогодні залишається те, що навчання здійснюється за дещо застарілою системою надання знань, яка полягає у поданні теоретичного матеріалу на лекціях і його більш детальному вивченні на практичних та семінарських заняттях, при цьому рівень засвоєння нового важливого матеріалу залишається на незадовільному рівні [301, с. 154]. На нашу думку, може, й не обов'язково повністю змінювати цю систему, але слід враховувати, що вона має значні недоліки, оскільки створює деяку однобокість у процесі навчання: на лекціях інформація надходить від викладача до слухачів, а на семінарах – навпаки, що унеможливлює створення повноцінного діалогу між педагогом та курсантами або слухачами. Отже, конче необхідно модернізувати цю систему, привести у відповідність до вимог XXI ст.

Важливою проблемою як первинної професійної підготовки поліцейських, так й інших видів підготовки правоохоронних кадрів є відсутність

збалансованості між теоретичною та практичною частинами. Збільшення годин на практичну частину підготовки ні в якому разі не повинно завдавати шкоди якості теоретичної частини, і навпаки. Практика і теорія – рівні та взаємодоповнюючі аспекти первинної професійної підготовки поліцейських, які у своєму поєднанні і формують базу знань майбутнього професіонала. Тому в процесі підготовки поліцейського необхідно значно збільшити кількість навчальних годин на опанування як практичних, так і теоретичних дисциплін, наприклад, поводження з вогнепальною зброєю, тактичної підготовки, вивчення нормативної бази, якою захисники правопорядку будуть керуватись у своїй діяльності, приділити більше уваги складанню службової документації, враховуючи, що поліцейські – захисники прав людини. Конче необхідно приділяти більше уваги ознайомленню слухачів з основними конституційними правами і свободами людини і громадянина, оскільки саме їх вони мають захищати.

Як бачимо, дуже багато важливих предметів вивчаються у скороченому варіанті або взагалі пропускаються як несуттєві, проте ці знання та вміння мають бути доведені до автоматизму, оскільки саме на них буде спиратись правоохоронець у своїй майбутній професійній діяльності. Хоча і були введені програмою тренінгові заняття, але їх кількість є недостатньою для різнобічного та повноцінного оперування своїми знаннями, чіткого відпрацювання навичок та вмінь поліцейського. Тому потрібно ввести більшу кількість занять, на яких працівник матиме змогу відповідно до різних завдань та обставин, що трапляються на його шляху, показати, як він опанував теоретичний матеріал, як уміє використовувати отримані знання саме на практиці, впевнено орієнтуватися в ситуаціях, з якими він буде зустрічатися під час несення служби.

Негативним у професійній підготовці є також скорочення вивчення базових юридичних наук. Поліцейський повинен оперувати нормативно-правовою базою, спиратися на норми встановленого законодавства та вміти їх чітко та влучно застосовувати. Ці дисципліни призначені для розширення світогляду, формування юридичної свідомості та логіки, виховання правоохоронця на засадах законності та дотримання прав і свобод людини та громадянина. Поліцейські повинні

отримати ґрунтовні юридичні знання та опанувати практичні навички. Адже поліцейський просто не зможе виконувати правозахисну та інші функції, якщо не буде орієнтуватися в національному праві – від Конституції України і до відомчих наказів, вся ця інформація складає «професійний скелет» майбутнього правоохоронця, без неї він не зможе правильно і впевнено діяти та захистити не лише права громадян, але й навіть свої особисті права.

Всі перелічені вище та інші проблеми професійного відбору і підготовки нових кадрів поліцейських в Україні, на жаль, ще далекі від повного розв'язання і потребують значної уваги з боку державної влади, пошуку ефективних шляхів, методів, засобів і способів їх успішного розв'язання, яке ускладнюється сьогодні у зв'язку з нестабільною, кризовою обстановкою в країні.

Підбиваючи підсумки, можемо сказати, що суспільство потребує певних змін у функціонуванні правоохоронних органів. Можливо, головною умовою цих змін є якісна професійна підготовка кадрів для поліції, оскільки для того, щоб отримати «нову поліцію», необхідно для початку вивчити «нового поліцейського», а це неможливо без оновленої системи первинної професійної підготовки, яка б відповідала будь-яким викликам часу та була здатною сформувати такого поліцейського, який зможе виправдати довіру населення.

Сучасний поліцейський є запорукою стабільності в державі та забезпечення безпеки громадян, дотримання законів з боку громадськості, захисту державної власності та протидії протиправним суспільно небезпечним діянням. І для того, щоб правоохоронець зміг виконати усі сподівання суспільства і держави, він має отримати високий рівень знань і вмінь від кваліфікованих науковців і педагогів. Тим паче, що поліція дещо змінила свої функції, а саме почала виконувати здебільшого сервісну, захисну та профілактичну функції. Тож для успішного їх виконання необхідно проводити ретельну та якісну підготовку кадрів, щоб поліція могла виправдати високий рівень довіри населення.

Аналіз діяльності поліції свідчить, що значна кількість майбутніх поліцейських не уявляє характеру та особливостей проходження служби, або ж уявляла її у зовсім іншому ракурсі. Як наслідок, після закінчення первинної

професійної підготовки у перші кілька місяців роботи були допущені значні помилки, траплялися випадки звільнення працівників поліції не тільки за власним бажанням, але й за порушення дисципліни. Все це є наслідком того, що за період підготовки викладачам елементарно не вистачило часу перетворити цивільних людей на кваліфікованих правоохоронців.

У процесі первинної професійної підготовки особа повинна зазнати значних змін:

а) отримати юридичні знання, які допоможуть захистити як права пересічних громадян, так і права самого поліцейського;

б) отримати практичні вміння, які допоможуть у складних, а іноді й небезпечних ситуаціях, захистити своє життя та життя громадян;

в) сформуватися психологічно як стійка й розвинена особистість;

г) свідомо підготуватися до непростих, а інколи й відверто важких умов служби в лавах поліції [492, с. 111].

Усе вищевикладене підводить нас до висновку, що первинна підготовка поліцейського повинна тривати не менше 1–2 років, тому що за більш короткий термін неможливо отримати навіть необхідний мінімум знань і навичок та навчитися впевнено орієнтуватися в ситуаціях, з якими полісмен буде зустрічатися під час несення служби. Урахування запропонованих рекомендацій щодо вдосконалення навчального процесу у вищих навчальних закладах із специфічними умовами навчання, які здійснюють первинну підготовку поліцейських, дозволить підготувати високоякісний кадровий потенціал, спроможний виконувати поставлені завдання щодо забезпечення правопорядку в державі.

Тож, лише отримавши «нових поліцейських», ми отримаємо «нову поліцію» та продовжимо рухатись у майбутнє.

4.4 Підвищення кваліфікації, перепідготовка (додаткова професійна освіта) і службова підготовка поліцейських в Україні

Післядипломна освіта поліцейських здійснюється на загальних засадах, визначених Законом України «Про вищу освіту», з урахуванням особливостей, визначених Законом України «Про Національну поліцію» (ст. 75). Отже, *післядипломна освіта* □ це спеціалізоване вдосконалення освіти та професійної підготовки особи шляхом поглиблення, розширення і оновлення її професійних знань, умінь і навичок або отримання іншої спеціальності на основі здобутого раніше освітньо-кваліфікаційного рівня та практичного досвіду (ст. 10 Закону України «Про вищу освіту»).

Законом України «Про Національну поліцію» визначено наступні види післядипломної освіти поліцейських: спеціалізація; перепідготовка; підвищення кваліфікації; стажування [345].

Наказом Міністерства внутрішніх справ від 24.12.2015 № 1625 було затверджено Положення про організацію післядипломної освіти працівників Національної поліції [334]. Насамперед, тут чітко визначаються основні завдання післядипломної освіти: навчання необхідним знанням і спеціальним навичкам для успішного виконання обов’язків із забезпечення публічної безпеки і порядку, охорони прав і свобод людини, а також інтересів суспільства і держави, протидії злочинності та інших службових завдань; удосконалення навичок управлінської діяльності, опанування методик навчання та виховання підлеглих, упровадження в практичну діяльність досягнень науки, передових форм і методів роботи, основ наукової організації праці; формування професійної самосвідомості працівників поліції, почуття відповідальності за свої дії, розуміння необхідності постійного вдосконалення своєї професійної майстерності з урахуванням специфіки діяльності в конкретних підрозділах поліції; навчання прийомам та засобам забезпечення особистої безпеки при виконанні службових обов’язків, під час надзвичайних подій і в екстремальних умовах; удосконалення навиків працівників поліції поводження з вогнепальною зброєю, спеціальними засобами і спеціальною

технікою, експлуатації транспортних засобів, засобів зв'язку; формування високої психологічної стійкості працівників поліції, розвиток у них спостережливості, пильності, пам'яті, мислення та інших професійно-психологічних якостей і навичок.

Відповідно до Положення тривалість навчання в системі післядипломної освіти визначається відповідно до навчальних планів та програм і встановлюється навчальним закладом, органом поліції, підприємством, установою, організацією, органом державної влади, органом місцевого самоврядування, в яких здійснюється навчання за погодженням із замовником [334].

Отже, перепідготовка працівників поліції має проходити в навчальних закладах, які здійснюють специфічну підготовку поліцейських, вперше прийнятих на службу до поліції. Перепідготовку обов'язково проходять ті особи, які вперше були прийняті на службу в поліції та за класифікацією професій належать до категорії робітничих кадрів, за переведенням з центральних органів виконавчої влади, діяльність яких спрямовується та координується Кабінетом Міністрів України через Міністра внутрішніх справ України [334].

Після завершення навчання та виконання завдань підсумкового контролю на позитивний результат працівники поліції отримують свідоцтво про закінчення курсів перепідготовки встановленого зразка, яке долучається до особової справи. Разом з тим, працівникам поліції, які не виконали навчальний план, не пройшли підсумкового контролю, видається довідка в довільній формі про те, що вони прослухали навчальну програму з перепідготовки. На наш погляд, з цими поліцейськими має бути проведена додаткова робота за місцем служби з метою з'ясування причин неуспішного навчання. Якщо ці причини пов'язані з нездатністю чи небажанням особи здобувати нові знання, підвищувати свій фаховий рівень (наприклад, головний мотив бути поліцейським – бажання отримувати високу заробітну плату, або ж тимчасово вирішив стати поліцейським, оскільки відразу не знайшов бажаної роботи тощо), то ці працівники мають бути звільненими з Національної поліції.

Щодо підвищення кваліфікації, то відповідно до Положення воно здійснюється:

по-перше, для тих осіб, що проходять службу або працюють на посадах, які за класифікацією професій належать до категорій керівників, професіоналів та фахівців. Підвищення кваліфікації ця категорія проходить у вищих навчальних закладах Національної поліції;

по-друге, для тих осіб, що проходять службу або працюють на посадах, які за класифікацією професій належать до категорії робітничих кадрів. Підвищення кваліфікації ця категорія проходить у закладах післядипломної освіти Національної поліції [334].

Відповідно до наказу МВС України від 24.12.2015 р. № 1625 «Про затвердження Положення про організацію післядипломної освіти працівників Національної поліції», на підвищення кваліфікації працівники поліції направляються за потребою, але не рідше одного разу на 3 роки, а також обов'язково перед призначенням на керівну посаду, у тому числі вищу керівну посаду, ніж займана.

Підвищення кваліфікації працівників поліції здійснюється за такими видами: підвищення кваліфікації за професійними програмами (довгострокове) проводиться для працівників поліції, яких зараховано до кадрового резерву; короткострокове підвищення кваліфікації (спеціалізовані навчальні курси, тематичні семінари, семінари-практикуми, семінари-тренінги, інші види).

Тривалість довгострокового підвищення кваліфікації визначається програмою обсягом не менше 72 академічних годин.

Короткострокове підвищення кваліфікації проводиться з метою вивчення актуальних проблем державного управління, нових актів законодавства, кращого вітчизняного та зарубіжного досвіду провадження управлінської, правоохоронної та правозахисної діяльності. Тривалість короткострокового підвищення кваліфікації становить до 72 академічних годин [334].

На ЗВО із спеціальними умовами навчання покладається розробка професійних програм для кожної категорії працівників поліції, які погоджуються

з Міністерством внутрішніх справ України. Результати навчання за програмами довгострокового підвищення кваліфікації ураховуються працівникам поліції під час їх атестації для визначення перспектив їх подальшого просування по службі, у тому числі, для призначення на керівну посаду, у тому числі вищу керівну посаду, ніж займана [334].

Відповідно до наказу МВС України від 24.12.2015 р. № 1625 «Про затвердження Положення про організацію післядипломної освіти працівників Національної поліції», працівники поліції, які під час проходження довгострокового підвищення кваліфікації не виконали відповідну навчальну програму (отримали незадовільні оцінки за її підсумками), можуть бути знову спрямовані для проходження довгострокового підвищення кваліфікації не раніше ніж через рік.

З метою наближення навчання до практичної діяльності тематика програм короткострокового підвищення кваліфікації розробляється навчальним закладом Національної поліції за участю структурних підрозділів територіальних (міжрегіональних) органів Національної поліції України за місцем дислокації навчального закладу та погоджується з центральним органом управління Національної поліції України.

Положенням про організацію післядипломної освіти працівників Національної поліції визначено, що короткострокове підвищення кваліфікації працівників поліції може здійснюватися за місцем несення ними служби з обов’язковим залученням науково-педагогічного та педагогічного (викладацького) складу навчальних закладів Національної поліції [334].

За результатами короткострокового підвищення кваліфікації працівникам поліції видається встановленої форми сертифікат про короткострокове підвищення кваліфікації, який долучається до особової справи [334].

Отже, Положення достатньо чітко і повно визначає завдання післядипломної освіти працівників поліції та регламентує такі її види як перепідготовка та підвищення кваліфікації. Важливим є те, що форми навчання очна (денна, вечірня), або заочна (дистанційна) встановлюються навчальним

закладом Національної поліції залежно від складності, мети та змісту програми і відповідно до потреб замовника та можуть поєднуватися.

У сучасних умовах традиційні підходи до підготовки працівників правоохоронних органів, що склалися протягом багатьох років і багато в чому були віддзеркаленням системи радянських часів, не забезпечують необхідну якість і професійну обізнаність, компетентність кваліфікованих кадрів поліції. А тому маємо констатувати наявність об'єктивно існуючого протиріччя між постійно зростаючими вимогами сучасного суспільства до діяльності поліції та традиційною системою підготовки поліцейських [269, с. 127].

За умов стрімкого розвитку інформаційних технологій, зростання обсягів інформації, перманентних змін у чинному законодавстві та практик його застосовування правоохоронними органами, вважаємо не тільки доцільно, а й необхідно реалізувати концепцію «lifelong learning» навчання протягом життя. Така концепція, безумовно, відповідає потребам будь-якої сучасної діяльності, а тим більше правоохоронної, яка має здійснюватися з урахуванням усіх тенденцій розвитку суспільства та законодавства, враховувати кращі світові надбання тощо [161].

Під час обрання форм здійснення перепідготовки, підвищення кваліфікації та визначення змісту навчального процесу поліцейських необхідно, на наш погляд, враховувати наступні фактори. По-перше, деякі знання (інформація) достатньо швидко втрачають свою актуальність. Це відбувається із-за внесення змін до нормативної бази, появи нових видів злочинів тощо. По-друге, доволі часто на практиці виникають ситуації, які потребують термінового оновлення знань з нових видів діяльності поліції. По-третє, більшість критичних компетенцій поліцейського пов'язані із процедурними знаннями та м'якими навичками «soft skills» (толерантність, вміння роботи в команді, комунікація та ін.), а це вимагає докорінної перебудови усього навчального процесу збільшення практичної діяльності, при збереженні необхідної частки теоретичної підготовки. По-четверте, фінансова складова. Адже організація навчання

потребує значних витрат (відрядження, рекрутинг тренерів, підготовка матеріальної бази для проведення занять тощо) [493, с. 15-18].

Зважаючи на це, вбачається правильним більш широкого застосування у навчанні поліцейських осучаснених новітніх технологій, таких як дистанційне навчання. У цьому сенсі слушною є думка К. Бугайчука, що при обранні форми навчання для перепідготовки, підвищення кваліфікації «відповідно до чинних нормативних актів треба звернути увагу, що в умовах дистанційного навчання застосовуються не тільки інформаційно-комунікаційні, але й психолого-педагогічні технології. Це свідчить про те, що дистанційне навчання – це не тільки Інтернет, програмне забезпечення та комп'ютерна техніка, але й застосування у навчальному процесі педагогічних технологій, методів, прийомів та способів організації і проведення навчального процесу [60]. Такі технології у своїй сукупності і мають назву «технології дистанційного навчання» [404, с. 706].

При створені Національної поліції, підготовки кадрів для неї, організації післядипломної освіти (перепідготовка, підвищення кваліфікації тощо) керівництвом держави, Міністерством внутрішніх справ був врахований досвід провідних країн світу. Що безумовно є позитивним фактором у проведенні реформи правоохоронних органів.

Разом з тим, викликає стурбованість те, що інколи йде пряме копіювання західних систем навчання і підготовки та перенесення їх на український ґрунт без достатнього врахування особливостей нашої культури, освітніх традицій тощо. Так, проведений О. Користіним аналіз систем освіти і професійної підготовки показав, що «прогресивні педагогічні концепції не обов'язково зумовлюють наявність у працівників поліції здатності правомірно і ефективно діяти в екстремальних ситуаціях щодо виявлення та припинення правопорушень і злочинів. Підготовку кадрів поліції за кордоном відрізняє відсутність єдиного методологічного підходу, що зумовлено різними педагогічними ідеологіями» [194].

Отже, при формуванні навчальних груп, складані навчальних планів, визначені навчальних тем та форм навчання слід враховувати спеціалізацію

працівника поліції, особливості регіону, де він несе службу, зважено використовувати позитивний зарубіжний освітній досвід підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації поліцейських [21, с. 186].

На сьогодні створена достатня нормативна основа, яка дозволяє на належному рівні здійснювати післядипломну освіту працівників поліції. Безперечно вона буде вдосконалюватись з урахуванням вимог суспільства та потреб держави. Але які б досконалими не були закони в Україні, технічне оснащення Національної поліції, саме людський фактор, особиста культура, знання та світогляд поліцейського, мотиви вчинків і його реальні соціальні дії визначають ступінь успіху працівника поліції.

Не менш важливим для сучасного поліцейського є і навчання у процесі практичної діяльності (службова підготовка поліцейського) як уособлення еволюційного характеру формування особистості поліцейського в Україні [484, с. 149-159].

Відповідно до Закону України «Про Національрну поліцію» *навчання в процесі практичної діяльності (службова підготовка поліцейського)* – це система заходів, спрямованих на закріплення й оновлення необхідних знань, умінь і навичок працівника поліції з урахуванням оперативної обстановки, специфіки та профілю його оперативно-службової діяльності.

Організація службової підготовки поліцейських здійснюється відповідно до вимог законодавства України, а також згідно з Положенням про організацію службової підготовки працівників Національної поліції України, затвердженим наказом МВС України від 26.01.2016 № 50 [335] та Положенням про організацію первинної професійної підготовки поліцейських, яких вперше прийнято на службу в поліції, затвердженим наказом МВС справ України від 16.02.2016 № 105 [332].

На регіональному рівні проведення службової підготовки регламентується відповідним наказом про організацію службової підготовки особового складу підрозділів ГУНП в області. Такі накази видаються щорічно та спрямовують організацію службової підготовки в новому навчальному році. У них указується,

коли починається навчальний рік, коли він закінчиться та коли будуть проведені підсумкові перевірки рівня службової підготовки поліцейських.

Головною метою навчання поліцейських у процесі практичної діяльності є розвиток їхніх професійних якостей та здібностей без відриву від практичної діяльності, а також формування правоохоронцями власної особистості на тлі зовнішніх чинників і процесів, зумовлених специфікою служби та напрямом службової діяльності.

Службова підготовка відіграє надважливу роль у процесі формування особистості поліцейського. На жаль, у тому форматі, в якому вона проводилася донедавна, така діяльність не давала належних результатів і не реалізовувала своє основне призначення – підвищення ефективності функціонування поліцейського. Хочемо зазначити, що лише якісне й регулярне тренування фізичних і тактичних навичок забезпечує належне виконання поліцейським службових обов'язків. Відповідно, службова підготовка повинна складатися з двох частин – теоретичної та практичної. Теоретична частина службової підготовки поліцейського має здійснюватись у вигляді сучасних форм навчання, роз'яснення актуальних службових питань і новел законодавства, усунення виявлених недоліків під час виконання службових обов'язків тощо [205, с. 96].

Навчальні плани та матеріали теоретичної підготовки повинні розроблятись профільними кафедрами закладів вищої освіти системи МВС. А практична частина реалізується у вигляді отримання необхідних практичних навичок та оволодіння найбільш сучасними й ефективними прийомами дій у різних службових ситуаціях.

Реальність сьогодення вимагає від поліцейських більшої віддачі у своїй роботі та готовності до дій в екстремальних ситуаціях, а це є неможливим без постійного вивчення нормативного матеріалу, який часто змінюється та доповнюється. Разом із тим саме практична діяльність зумовлює набуття поліцейським власного професійного досвіду, вміння аналізувати свої та чужі дії й адекватно реагувати на конфліктні ситуації.

Необхідність підвищення кваліфікації після навчання за загальним початковим тренінгом під час роботи та через регулярні проміжки часу й тренінгів для спеціалістів, менеджменту й керівництва, коли це необхідно, проголошено також на європейському рівні [320].

Розвиток поліцейського під час навчання нерозривно пов'язаний з розвитком самої поліції, її сил та засобів, а також покладених на неї завдань. Для того щоб зрозуміти принципи службової підготовки, треба виходити з тенденцій, що склалися на сьогодні у суспільстві й у державі. Це, насамперед, високі вимоги щодо відбору до поліції, демократизація суспільства, створення власних тенденцій розвитку поліції та відхід від форм діяльності колишньої міліції, вимоги до освіти відповідно до європейських стандартів, формування творчого та критичного мислення, розвиток особистісних якостей тощо.

Також привертає до себе увагу той момент, що службова підготовка – це навчання без відриву від виконання поліцейськими своїх службових обов'язків, адже у поліцейських через специфіку трудової діяльності та кадровий некомплект у підрозділах поліції часто не вистачає часу на постійні виїзди до закладів освіти для поглиблення знань та оволодіння новими навичками. Тому частину навчального навантаження він отримує у підрозділі, де проходить службу.

Основними завданнями службової підготовки є: підвищення рівня знань, умінь, навичок та професійних якостей поліцейських з метою забезпечення їх здатності виконувати завдання з охорони прав і свобод людини, протидії злочинності, підтримання публічного (громадського) порядку та безпеки; вивчення нормативно-правових актів, які регламентують діяльність Національної поліції України; удосконалення керівним складом органів (закладів, установ) поліції навичок управління поліцейськими.

Плановою документацією в системі службової підготовки є: наказ керівника органу (закладу, установи) поліції про організацію службової підготовки на навчальний рік; тематичний план зі службової підготовки; розклад занять зі службової підготовки; графік проведення навчальних зборів.

У тематичному плані вказується назва дисципліни, загальна кількість годин, відведених на її вивчення, кількість лекційних, семінарських і практичних та контрольно-перевірочних занять. Тобто в цьому документі визначається, скільки годин навчального навантаження повинен отримати кожен поліцейський у відповідному навчальному році.

У розкладі занять, окремо за кожною навчальною дисципліною, визначаються дати проведення занять, указуються навчальні теми та кількість годин, відведених на кожну з них, форми проведення занять і місце, де вони відбуватимуться. Також указуються звання, прізвище, ім’я та по батькові особи, відповідальної за проведення заняття.

Обліковою документацією в системі службової підготовки є: журнал обліку відвідування та успішності поліцейських зі службової підготовки – у цьому документі вказується, скільки осіб було на кожному занятті, скільки осіб та з яких причин були відсутні; також до нього вносяться дати проведення перевірок, їх результати та період і зміст виконаних заходів для усунення недоліків з організації службової підготовки у навчальній групі; окремо ведеться облік результатів перевірки рівня службової підготовленості особового складу навчальної групи за кожною дисципліною; журнал обліку результатів здачі заліків зі службової підготовки перед призначенням поліцейських на вищі посади та з вогневої підготовки перед закріпленням за поліцейськими вогнепальної зброї; такі перевірки необхідні для того, щоб переконатись, що поліцейський за своїми знаннями та вміннями здатен успішно виконувати свої обов’язки на новій посаді; картка обліку професійного навчання поліцейського є необхідною для реєстрації дати направлення на курси (навчальні збори) та дати їх закінчення (заводиться окремо для кожного поліцейського); контрольно-наглядова справа з організації службової підготовки.

Варто зазначити, що вся планова документація розробляється до початку навчального року. Заняття зі службової підготовки проводяться згідно з тематичним планом і розкладом занять.

Наразі можемо констатувати, що основними формами службової підготовки є такі:

– навчальні заняття в групах за місцем служби – складають основну масу занять зі службової підготовки та являють собою лекційні або практичні заняття безпосередньо за місцем проходження служби; саме на реформування цієї форми занять і буде спрямовано цю роботу, оскільки навчання за місцем служби, за умови якісно нової організації навчального процесу, зможе вивести поліцейських на новий професійний рівень;

– навчальні збори – це форма організації службової підготовки поліцейських, яка передбачає підвищення їх професійної готовності до виконання службових завдань, що проводиться на базі тренінгового центру або закладу (установи); для цього підрозділ відряджає поліцейського на навчання до тренінгового центру ГУНП, де він стаціонарно проходить навчання, після чого складає іспити й отримує відмітку про проходження зборів;

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

Організація службової підготовки в органі (закладі, установі) поліції здійснюється відповідно до письмового наказу його керівника, в якому визначаються завдання на новий навчальний рік, здійснюється розподіл поліцейських за навчальними групами з урахуванням специфіки службової діяльності, визначаються день тижня, час і місце проведення занять, керівники навчальних груп, інструктори (у тому числі позаштатні) з особистої безпеки, затверджується склад комісії з перевірки рівня службової підготовленості поліцейських перед призначенням їх на вищі посади та вогневої підготовки перед закріпленням за ними вогнепальної зброї.

Відповідно до Положення про організацію службової підготовки працівників Національної поліції України цю підготовку можна класифікувати таким чином:

– 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 умінь та навичок практичного застосування теоретичних знань щодо формування готовності до дій у ситуаціях різних ступенів ризику, а також надання домедичної допомоги в процесі виконання службових завдань;

– тактична підготовка – це комплекс заходів, спрямований на набуття і вдосконалення поліцейським навичок практичного застосування теоретичних знань щодо правильного оцінювання конкретних подій з подальшим прийняттям правомірних рішень і психологічної готовності до дій у ситуаціях різних ступенів ризику;

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

– фізична підготовка – це комплекс заходів, спрямований на формування та вдосконалення рухових умінь і навичок, розвиток фізичних якостей та здібностей поліцейського з урахуванням особливостей його професійної діяльності [332].

Згідно з положеннями ст. 30 Закону України «Про фізичну культуру і спорт» фізична підготовка є частиною загальної системи навчання та виховання працівників правоохоронних органів і спрямована на забезпечення фізичної готовності особового складу до професійної діяльності [351]. Відповідно до ст. 1 цього Закону фізична підготовка виступає складовою частиною одного з трьох напрямів фізичної культури, а саме виховання різних груп населення, та полягає у формуванні рухових умінь та навичок людини, розвитку її фізичних якостей і здібностей з урахуванням професійної діяльності. У свою чергу, фізичне

виховання різних груп населення – це напрям фізичної культури, пов’язаний із процесом виховання особи, набуттям нею відповідних знань та вмінь з використання рухової активності для всебічного розвитку, оздоровлення та забезпечення готовності до професійної діяльності та активної участі в суспільному житті. Фізична культура визначається законом як діяльність суб’єктів сфери фізичної культури та спорту, спрямована на забезпечення рухової активності людей з метою їх гармонійного, передусім фізичного, розвитку та ведення здорового способу життя.

Тут варто зазначити, що особливості програми фізичної підготовки поліцейського повинні відповідати тим завданням та готувати до тих ситуацій, які можуть виникнути перед поліцейським у процесі його службової діяльності. Значно більше уваги слід приділяти саме вивченню прийомів рукопашного бою, розвитку навичок боротьби та ударної техніки.

На нашу думку, заняття з вивчення прийомів боротьби та ударної техніки є принципово важливими для поліцейських територіальних підрозділів поліції, оскільки оперуповноваженому або патрульному необхідно вміти захистити себе від нападу та затримати правопорушника, який може бути фізично сильнішим за правоохоронця. Тому необхідно, щоб правоохоронець вправно застосовував прийоми рукопашного бою. Для цього потрібно обладнати спортивні зали підрозділів поліції спеціальним килимом для боротьби (татамі) площею не менше ніж 45 кв. м та мати необхідний інвентар, до якого, як мінімум, входять манекен для боротьби, боксерськи груши, боксерські рукавички, лапи тощо. У разі неможливості з об’єктивних причин обладнати таке приміщення на території підрозділу необхідно в дні занять орендувати приватний тренувальний зал або зал іншої установи/організації, який відповідає вищезазначеним вимогам, для проведення занять з рукопашного бою.

Також проблемним моментом фізичного виховання поліцейських часто є відсутність тренажерів та іншого необхідного приладдя для фізичного розвитку працівників. У тих підрозділах поліції, де неможливо з будь-яких причин

обладнати свій власний спортивний зал, необхідно виділяти кошти на оренду приватних тренажерних залів у дні занять із фізичної підготовки.

У разі фізичної підготовки більш гостро, ніж в інших випадках, стоїть проблема нехтування заняттями з боку працівників та керівництва підрозділів. Замість проведення тренувань особовий склад просто займається виконанням своїх службових обов'язків, оскільки керівництву не вигідно, щоб працівники замість виконання роботи «на показник» займалися своїм фізичним вихованням. У результаті цього, коли настає час заліків, підрозділи демонструють низький рівень фізичної підготовленості. Це зумовлено тим, що на фізичну підготовку насправді необхідно відводити значно більше часу, її неможливо ефективно провести у «стислій формі» та швидко повернутись до роботи.

Функціональна підготовка – це вид службової підготовки, в рамках якого правоохоронці вивчають: міжнародно-правові акти та законодавство України у сфері дотримання прав і свобод людини та громадянина; особливості застосування нормативни актів, що регламентують діяльність Національної поліції України, залежно від специфіки та профілю службової діяльності, а також удосконалення навичок складання службових і процесуальних документів; вимоги щодо дотримання поліцейськими дисципліни та законності; прийоми та способи успішного виконання службових завдань відповідно до службових обов'язків поліцейського, а також до вимог трудової дисципліни; етичні норми поведінки та толерантності під час виконання поліцейським службових обов'язків, а також у повсякденному житті; позитивний досвід у роботі Національної поліції України, правоохоронних та поліцейських органів зарубіжних держав; аспекти вдосконалення процесу управління органами поліції та людськими ресурсами [335].

Вивчення міжнародно-правових актів і законодавства України у сфері дотримання прав і свобод людини та громадянина необхідно проводити під пильним науково-методичним керівництвом спеціалізованих педагогічних кадрів відомчих закладів вищої освіти. Така особлива увага до цього аспекту навчання зумовлюється особливою важливістю цієї частини функціональної підготовки для

кожного правоохоронця як людини, покликаної захищати громадян від протиправних посягань на їхні права та свободи.

Удосконалення навичок складання службових і процесуальних документів має здійснюватись під науково-методичним керівництвом викладачів кафедри адміністративної діяльності поліції та кримінального процесу територіально наближених відомчих закладів вищої освіти. Така взаємодія повинна ліквідувати значні розбіжності між науково розробленими методиками складання документів і тим, як вони складаються на практиці.

Про необхідність звернення окремої уваги на вивчення дисципліни «толерантність», зважаючи на обрання західного взірця правоохоронної системи, буде йтись далі.

Що стосується вивчення позитивного досвіду роботи правоохоронних та поліцейських органів зарубіжних держав, то, на нашу думку, необхідно посилити роботу науково-дослідних лабораторій ЗВО МВС, зокрема вони повинні: здійснювати постійний моніторинг змін і реформ у діяльності підрозділів поліції іноземних держав; аналізувати практику роботи таких підрозділів і вирішувати, які саме моделі та прийоми діяльності закордонних правоохоронних органів можна та доцільно запроваджувати в практику функціонування Національної поліції України; проводити моніторинг ефективності цих нововведень.

Особи, які перебувають на посадах середнього й вищого складу поліції апарату НП, апаратів МТОНП, ГУНП і закладів (установ), опановують цей вид підготовки самостійно. На нашу думку, така модель є неефективною й потребує зміни. На вказаних осіб покладено значно більший обсяг повноважень та більшу відповідальність, а тому вони повинні навчатись під безпосереднім контролем і керівництвом найбільш кваліфікованого (не нижче доцента кафедри) науково-викладацького складу закладів вищої освіти МВС.

Навчання з тактичної підготовки передбачає набуття та вдосконалення поліцейськими навичок щодо:

– збирання, узагальнення й аналізу інформації про оперативну обстановку, прогнозування розвитку подій, прийняття раціональних управлінських рішень;

– формування морально-психологічної стійкості до виконання службових завдань в особливих умовах;

– перевірки документів у підозрілих осіб, доставляння правопорушників до підрозділу поліції, зупинки та огляду транспортного засобу;

– огляду місць можливого перебування осіб, які переховуються від слідства й суду, ухиляються від виконання кримінального покарання;

– дій у разі виявлення вибухових пристроїв та речовин (у тому числі наркотичних);

– припинення групових порушень публічного (громадського) порядку та масових заворушень;

– затримання правопорушників (у тому числі озброєних, у будинках та на місцевості) як особисто, так і в складі наряду з правомірним застосуванням поліцейських заходів примусу;

– припинення протиправних дій за допомогою вогнепальної зброї, застосування та використання зброї в службовій діяльності (прийняття рішення про застосування та використання вогнепальної зброї, вибір цілі для знешкодження);

– володіння прийомами особистої безпеки в типових та екстремальних ситуаціях, у разі силового припинення протиправних проявів, а також у разі аварій, катастроф та інших надзвичайних ситуацій;

– ефективного застосування основних різновидів спеціальних засобів, які перебувають на оснащенні в органах поліції, та дотримання правил їх експлуатації;

– з інших питань тактичної підготовки, які виникають у процесі службової діяльності.

Цей вид службової підготовки необхідно проводити під наглядом і керівництвом науково-педагогічного складу кафедр тактико-спеціальної підготовки територіально наближених ЗВО МВС.

Разом із тим варто зазначити, що саме працівники практичних підрозділів мають більший практичний досвід застосування тактичних навичок, тому

важливо налагодити систему навчання, відповідно до якої під час консультацій з викладачами закладів вищої освіти (про таку систему навчання буде йтись далі) викладачі будуть не лише навчати тактичних прийомів і навичок, а й отримувати безпосередньо від працівників практичних підрозділів інформацію про результати практичного застосування таких прийомів. Це дозволить викладачам тактико-спеціальної підготовки постійно оновлювати й аналізувати інформацію щодо рівня ефективності тієї чи іншої тактики дій у різних ситуаціях практичної діяльності та використовувати цю інформацію в подальшій науково-практичній діяльності.

Інформація про практику застосування тактичних прийомів і навичок повинна централізовано збиратись та оброблятись представниками кафедри за допомогою проведення опитувань і тренінгових занять у практичних підрозділах. Така взаємодія практичних та наукових кадрів принесе значну користь обом сторонам навчального процесу.

Також зазначимо, що працівники підрозділу професійного навчання й інструктори мають перебувати у постійному взаємозв’язку з підрозділами профільних кафедр шляхом проведення спільних занять тренінгового типу, спільно з викладачами розробляти науково-методичні рекомендації щодо проведення занять.

Окрему увагу слід приділити проведенню занять зі страйкболу або пейнтболу на спеціально обладнаних тактичних містечках (полігонах), у тирах (стрільбищах) та спортивних залах (майданчиках). На таких заняттях працівники практичних підрозділів разом із працівниками тренінгових центрів і науково-педагогічним складом кафедри тактико-спеціальної підготовки можуть повноцінно відпрацювати тактику дій у ситуаціях безпосереднього вогневого контакту з групою злочинців або особою, яка чинить збройний опір, або операцію зі звільнення заручників. Регулярне проведення таких занять є необхідним для оперативних підрозділів, підрозділів конвоювання, патрульної поліції та підрозділів спеціального призначення, оскільки моделює реальні бойові умови. Особливу увагу слід приділити проведенню таких занять серед особового складу

підрозділів поліції, які несуть службу в зоні проведення АТО (зараз – Операції об’єднаних сил).

До складу загальнопрофільної підготовки входять домедична підготовка та безпека життєдіяльності.

Домедична допомога – невідкладні дії та організаційні заходи, спрямовані на врятування та збереження життя людини у невідкладному стані та мінімізацію наслідків впливу такого стану на її здоров’я, що здійснюються на місці події особами, які не мають медичної освіти, але за своїми службовими обов’язками повинні володіти основними практичними навичками з рятування та збереження життя людини, яка перебуває у невідкладному стані, та відповідно до закону зобов’язані здійснювати такі дії та заходи [319]. Поліцейські безпосередньо підпадають під категорію суб’єкта домедичної допомоги.

Підкреслюючи особливу важливість домедичної підготовки, пропонуємо запровадити практику регулярного проведення тренінгових занять з обов’язковим залученням персоналу територіально наближених станцій швидкої допомоги, пунктів невідкладної допомоги або найближчих лікарень. Такі новації значно підвищать ефективність цих занять і в кризових ситуаціях допоможуть зберегти багато життів як цивільних осіб, так і самих поліцейських. Навчальні плани з цієї дисципліни повинні розроблятись кваліфікованими науково-педагогічними кадрами закладів вищої освіти МВС із обов’язковим залученням до їх створення науково-педагогічних кадрів ЗВО МОЗ, оскільки лише така взаємодія може зробити ці навчальні плани дійсно актуальними й ефективними.

На нашу думку, науково-педагогічному складу закладів вищої освіти системи МВС, які викладають дисципліну «домедична підготовка» та в майбутньому будуть залучені до розробки навчальних планів і викладання цієї дисципліни, необхідно проходити курси підготовки та підвищення кваліфікації для осіб, які зобов’язані надавати домедичну допомогу. Така підготовка та підвищення кваліфікації здійснюються на базі медичних і фармацевтичних закладів вищої освіти I–IV рівня акредитації незалежно від форми власності та підпорядкування з метою набуття особами, які згідно зі своїми службовими

обов’язками зобов’язані надавати домедичну допомогу, знань і практичних навичок із надання такої допомоги особам, які перебувають у невідкладному стані. У перспективі до викладання домедичної допомоги повинні залучатися лише особи, які пройшли ці курси.

На жаль, на практиці така взаємодія не відбувається, і через це життя та здоров’я поліцейських і цивільних осіб ставиться під загрозу. У перспективі потрібно й надалі розширювати спектр взаємодії підрозділів НПУ та МОЗ.

Безпека життєдіяльності – це навчання, спрямоване на здобуття поліцейськими теоретичних знань та оволодіння практичними вміннями й навичками, необхідними для формування готовності до мінімізації та нейтралізації небезпек, що можуть загрожувати життю й здоров’ю поліцейського або інших осіб, а також збереженню матеріальних цінностей.

Для забезпечення максимальної ефективності розробка навчальних планів з безпеки життєдіяльності має здійснюватись працівниками кафедри тактико-спеціальної підготовки закладів вищої освіти МВС із постійною та обов’язковою взаємодією з науково-педагогічним складом профільних кафедр закладів вищої освіти цивільного захисту.

Навчання з вогневої підготовки передбачає: вивчення матеріальної частини зброї, її тактико-технічних характеристик, заходів безпеки під час поводження з нею, а також порядку та правил її застосування й використання; формування та вдосконалення у поліцейських практичних навичок вправного та безпечного поводження з вогнепальною зброєю (швидкісне діставання пістолета з кобури та приведення його в бойову готовність, виконання пострілу, усунення затримок під час стрільби тощо); виконання прийомів швидкісної стрільби в різних умовах, з різних положень, з перенесенням вогню по мішенях тощо; відпрацювання нормативів із вогневої підготовки.

Слід зауважити, що існуючі методики проведення занять із вогневої підготовки здебільшого безнадійно застаріли та не відповідають вимогам XXI ст., і науково-педагогічному складу кафедр вогневої підготовки відомчих закладів вищої освіти необхідно в найкоротший строк розробити нові методики

проведення занять. Такі методики мають спиратись на ретельно відібраний досвід правоохоронних органів іноземних держав та новітні розробки вітчизняних учених.

Керівники навчальних груп і працівники тренінгових центрів в обов'язковому порядку повинні проводити регулярні збори на базі закладів вищої освіти МВС та спільні з викладачами виїзні стрільби.

Із часом треба буде запровадити практику обов'язкової окремої підготовки керівників навчальних груп із вогневої підготовки. У процесі такої підготовки ці працівники під керівництвом кафедри вогневої підготовки територіально наближеного закладу вищої освіти МВС будуть проходити інтенсивний курс навчання, після чого складати відповідні заліки й отримувати сертифікат інструктора. Лише після такого курсу інструктори будуть допущені до проведення занять з особовим складом. Така програма підготовки є необхідною вимогою для покращення якості стрілецької підготовленості поліцейських.

У перспективі розвитку системи підготовки інструкторів на базі закладів вищої освіти МВС може відбуватись старт програми підготовки інструкторів з практичної стрільби за кошти приватних осіб. Така програма дозволить організувати в Україні централізовану та якісну систему підготовки приватних інструкторів, що знизить ризик нещасних випадків під час поводження з вогнепальною зброєю.

Усі види службової підготовки є взаємопов'язаними між собою та являють собою цілісну систему підготовки поліцейського.

Заняття зі службової підготовки в підрозділах поліції повинні проводитись щотижня в робочий час згідно з розкладом занять і тематичним планом. При цьому визначаються основний та додатковий день проведення занять. У встановлені для цього дні та часи забороняється проведення інших заходів, не передбачених навчальними планами. У виняткових випадках, викликаних службовою необхідністю, треба обов'язково погоджувати з підрозділом професійного навчання УКЗ ГУНП в області разове перенесення занять.

Тепер пропонуємо розглянути, скільки годин відводиться на кожний аспект підготовки в різних типах підрозділів. Усього існують три категорії підрозділів:

− поліцейські підрозділи поліції особливого призначення;

− поліцейські територіальні відділи (відділення) поліції;

− підрозділи апарату центрального органу управління поліції, апаратів територіальних (міжрегіональних) органів поліції, закладів та установ, у тому числі навчальних закладів із специфічними умовами навчання, які здійснюють підготовку поліцейських.

Для співробітників підрозділів першої категорії – поліцейських підрозділів особливого призначення – встановлюється найбільше навчальне навантаження (257 навчальних годин). Це обумовлено особливо високими вимогами до підготовки спецпризначенців. Так, вони порівняно з іншими категоріями витрачають удвічі більше часу на заняття з вогневої підготовки, майже вдвічі більше – на тактичну підготовку та значно більше годин – на фізичну підготовку.

У другій категорії – поліцейські територіальних відділів (відділень) поліції – необхідно окремо виділити карний розшук, підрозділи конвоювання та патрульну поліцію, оскільки працівники цих підрозділів мають не менш небезпечну роботу, ніж ті самі спецпризначенці. Тому для них необхідно порівняно із загальним навантаженням другої категорії підвищити кількість навчальних годин із вогневої, фізичної й тактичної підготовки.

Для поліцейських третьої категорії встановлено меншу кількість навчальних годин за всіма напрямками службової підготовки, а заняття з функціональної й тактичної підготовки взагалі відсутні.

На нашу думку, в усіх категорій поліцейських необхідно збільшити хоча б до 18 годин навчальне навантаження з домедичної допомоги, оскільки майстерне володіння цими знаннями та навичками в критичній ситуації може допомогти поліцейському врятувати життя його колеги або цивільної особи, яка опинилася в тяжкому стані.

Керівники поліції всіх рівнів є відповідальними за організацію службової підготовки в підпорядкованих підрозділах. У Положенні про організацію

службової підготовки працівників Національної поліції України зазначається, що поліцейські зобов'язані відвідувати заняття в системі службової підготовки. Виняток становлять особи, які перебувають на добовому чергуванні, лікарняному, сесії, у відпустці чи відрядженні.

Чинні підзаконні нормативно-правові акти МВС та Національної поліції України встановлюють дисциплінарну відповідальність поліцейських, які: порушують наказ керівника органу (закладу, установи) поліції про організацію службової підготовки; отримали незадовільну оцінку зі службової підготовленості за результатами перевірки органу (закладу, установи) поліції.

Для осіб, які отримали незадовільну оцінку з будь-якого виду підготовки, необхідно запровадити проведення додаткових занять для того, щоб особа мала можливість підвищити рівень своїх умінь і навичок. Запровадження додаткових занять є необхідним заходом, адже самі по собі дисциплінарні стягнення не підвищать підготовленість працівника.

Перелік навчальних дисциплін (предметів), час, відведений на їх вивчення, та строки підготовки визначаються відповідними навчальними програмами (планами), які розробляються кадровим підрозділом апарату Національної поліції України, погоджуються із зацікавленими структурними підрозділами апарату Національної поліції та затверджуються керівництвом МВС.

Отже, у результаті систематичних порушень порядку проведення службової підготовки та неналежного вивчення навчальних дисциплін підготовленість поліцейських залишається на незадовільному рівні. Розглянемо стан підготовленості працівників органів Національної поліції України на прикладі правоохоронців ГУНП в Донецькій області, на яких, окрім стандартних обов'язків поліцейського, покладено велику відповідальність – нести службу в зоні проведення Операції об'єднаних сил.

Так, підсумкова перевірка рівня службової підготовленості поліцейських ГУНП в Донецькій області у 2016 р. показала, що продовжують траплятись суттєві недоліки на цьому напрямку службової діяльності; було виявлено, що жоден із підрозділів поліції не склав підсумкову перевірку вище, ніж на

«задовільно», а 2 з 23 територіальних підрозділів (Добропільське та Олександрівське ВП) отримали загальну оцінку «незадовільно». За результатами перевірки з 3832 працівників поліції, які її складали, 586 (або 15 %) отримали загальну незадовільну оцінку зі службової підготовки. Найбільша кількість таких працівників – у Центральному (26%), Приморському, Нікольському, Добропільському (по 23%), Олександрівському (21%), Лівобережному та Мангушському ВП (по 20%) [303]. Зазначені показники свідчать про те, що навіть у найвідповідальніших підрозділах системи МВС ефективність службової підготовки залишається на незадовільному рівні.

Один із важливих недоліків службової підготовки полягає у тому, що чинний комплекс заходів із підготовки поліцейського не передбачає морально-психологічну та етичну підготовку [482, с. 335-339].

Чомусь ці два надважливі аспекти підготовки поліцейського завжди залишались без уваги, хоча якісна морально-психологічна підготовка здатна допомогти правоохоронцям витримати непрості, а іноді й відверто важкі умови несення служби. Морально та психологічно підготовлені поліцейські зможуть витримати всі екстремальні навантаження, які готує для них службова діяльність, і таким чином завдяки належній психологічній підготовці нам удасться зменшити швидкість «плинності» кадрів у підрозділах поліції.

Крім того, поза увагою залишено патріотичне виховання майбутніх захисників правопорядку, що в сучасних реаліях не дає гарантії від випадків зради серед поліцейських чи нехтування ними присягою поліцейського. І це при тому, що саме поліцейський в очах більшості громадян є «обличчям держави» й завдяки своєму прикладу здатен як підвищити, так і погіршити патріотичний настрій населення.

Для таких підрозділів, як карний розшук і патрульна поліція, та для працівників ізоляторів тимчасового тримання необхідно вивчати в рамках курсу функціональної підготовки таку дисципліну, як «міжнародно-правові стандарти щодо запобігання катуванням». Також необхідно запровадити курс лекцій із навчальної дисципліни «толерантність» для всіх підрозділів поліції, які мають

справу з безпосередньою роботою з людьми, та для керівників підрозділів усіх рівнів. Постійне вивчення та поглиблення знань із цих предметів є особливо важливим у контексті досягнення Національною поліцією України західних стандартів правоохоронної діяльності, адже саме толерантне ставлення до людей та запобігання й профілактика фактів катування затриманих є ознаками дійсно європейської правоохоронної системи.

Вочевидь, саме цю компоненту необхідно якомога швидше посилити, внісши відповідні зміни до нормативно-правових актів МВС та Національної поліції України, що регламентують службову підготовку поліцейських. Лише в такому випадку можна розраховувати на формування в них здібностей і якостей відданого захисника прав і свобод українських громадян, якісного професіонала та справжнього патріота Української держави, готового віддати за неї своє життя. Хочемо звернути увагу і на той факт, що відповідальні за проведення занять самі часто не мають необхідних знань і навичок для того, щоб навчати особовий склад. І цілком логічно, що особа, яка сама не знає матеріал на високому рівні, не зможе правильно й ефективно донести його до навчальної групи. Через це пропонуємо на базі закладів вищої освіти системи МВС створити спеціальні курси для осіб, відповідальних за проведення занять зі службової підготовки. На таких заняттях вищезгадані особи будуть отримувати більш глибокі й актуальні знання від провідних науковців і викладачів вишів системи МВС і після цього зможуть ефективно передати ці знання особовому складу в підпорядкованих підрозділах.

На нашу думку, також необхідно залучати викладачів закладів вищої освіти системи МВС до проведення як лекційних, так і практичних занять у ближніх територіальних підрозділах, адже лише за допомогою професіоналів можна досягти підвищення ефективності навчання в процесі службової діяльності. При цьому цілком зрозуміло, що викладачі не в змозі приїхати в кожний структурний підрозділ, щоб особисто провести заняття, а тому пропонуємо проводити заняття з особовим складом віддалених від вишу підрозділів у форматі відеоконференції. Таким чином, працівники отримуватимуть знання від справжніх професіоналів, а формат відеоконференції допоможе викладачам раціонально розподілити час та

встигнути провести заняття в усіх закріплених за ними підрозділах. За кожним викладачем повинна бути закріплена певна кількість підшефних навчальних груп із територіально наближених практичних підрозділів. Із цією групою він повинен періодично проводити заняття та консультації, стежити за рівнем підготовленості групи.

Ми пропонуємо алгоритм дій, за якого більшість навчальних занять, як і раніше, будуть проводити керівники навчальних груп, але для того, щоб бути допущеними до керування навчальною групою, вони повинні будуть пройти спеціальні «курси підготовки керівників навчальних груп», у результаті чого разом із підвищенням рівня їх знань і вмінь зросте і ефективність навчання в підпорядкованих їм підрозділах, а, наприклад, кожне третє заняття проводитиме кваліфікований викладач у форматі відеоконференції.

На останніх заняттях, перед закінченням кожного навчального року та проведенням заліків, для закріплення отриманих знань і підбиття підсумків навчання за поточний навчальний рік необхідно влаштовувати виїзні заняття з викладачами. Під час таких занять викладачі будуть прибувати до попередньо закріплених за кожним із них підрозділів і проводити підсумкові заняття для особового складу кожної навчальної групи. Інші виїзні заняття з викладачами проводитимуться за письмовим запитом УКЗ ГУНП в областях.

Такі зміни в процесі службової підготовки приведуть до значного підвищення рівня вмінь, знань та навичок працівників практичних підрозділів Національної поліції України. У результаті поліцейські будуть отримувати більш повні й актуальні знання та реально навчатися, не відриваючись від практичної діяльності. Іншою перевагою такої моделі службової підготовки є створення нерозривності й постійного взаємозв’язку між практичними підрозділами та науково-викладацьким складом закладів вищої освіти системи МВС. У результаті цього викладачі будуть постійно пов’язаними із закріпленими за ними практичними підрозділами та не лише постійно навчатимуть особовий склад, але й самі перейматимуть досвід у практичних працівників.

Як не дивно, але після випуску із ЗВО або закінчення курсу первинної професійної підготовки поліцейський із часом, як правило, лише погіршує свої показники з дисциплін, що входять до службової підготовки. Цей факт найкраще демонструє неефективність наявної на цей момент системи навчання в процесі службової діяльності.

На підставі вказаного вище можемо зробити висновок, що на сьогодні система навчання в процесі практичної діяльності працює за застарілою, неефективною системою, через що якість навчання в процесі службової діяльності залишається на незадовільному рівні, але за допомогою запровадження необхідних змін до цього процесу ми зможемо значно підвищити якість підготовки поліцейських. Для цього необхідно здійснити рішуче та глибоке реформування цього виду навчання поліцейських, перетворити його з «надокучливої формальності» на ефективний спосіб підвищення знань, умінь і майстерності поліцейських. Службова підготовка відіграє колосальну роль у процесі підвищення професіоналізму поліцейських, оскільки триває впродовж усього строку служби, тому, змінивши та покращивши її проведення, ми зможемо значно підвищити рівень майстерності правоохоронців і, як наслідок, значно підвищити загальну ефективність роботи Національної поліції України.

Висновки до розділу 4

1. На підставі вивчення зарубіжного досвіду організації системи поліцейської освіти констатовано, поряд з національними особливостями у цілому державне управління у сфері освіти щодо підготовки управлінських кадрів у правоохоронній сфері в багатьох європейських країнах подібне. Всі вони включають в себе три вектора підготовки персоналу. Перший найбільш поширений і в цілому його можна визначити як «теми у сфері організаційної поведінки» передбачає надбання наступних якостей: лідерство; мотивація; робота з групами; управління стресом; управління конфліктами; прийняття державно-управлінських рішень. Другий може бути визначений як «управління

персоналом», що передбачає питання: кадрового менеджменту та управління людськими ресурсами; реалізація владних повноважень; контроль та допомога підлеглим. Третій вектор можна охарактеризувати як «контроль і управління поліцією під час проведення операцій», що передбачає здійснення комплексу планово-попереджувальних заходів з протидії злочинності та підтримання належного громадського порядку.

2. Аналіз сучасної європейської системи підготовки управлінських кадрів у правоохоронній сфері дає підставу встановити характерну тенденцію, яка полягає в уніфікації національних законодавств, функціональних повноважень та завдань професійного навчання персоналу з одночасним збереження спеціалізованих (сугубо поліцейських) інституцій підготовки кадрів. Сучасні виклики та загрози у правоохоронній сфері спонукають до розширення формату співпраці співробітників правоохоронних органів, громадськості, незалежних експертів та науковців різних галузей наук з питань удосконалення методик підготовки управлінських кадрів для безпекового сектору держав ЄС.

3. Встановлено, що в сучасній світовій та європейськійполіцеїстиці існують щонайменше три підходи до оцінки необхідності підвищення рівня освіченості правоохоронців. Перша група вчених достатньо негативно ставиться до поліцейських із вищою освітою, говорячи про те, що, наприклад, вони є більш вибагливими до умов праці, менше задоволеними своєю роботою, більш цинічними щодо поліцейської роботи і дають нижчі оцінки своїй організації. Другий підхід базується на положенні про те, що немає істотної різниці у ставленні до роботи поліцейських з вищою освітою та їх менш освічених колег, немає істотної різниці в рівнях професіоналізму, напруги в роботі, у прийнятті або неприйнятті військової моделі поліцейських організацій тощо.

Водночас переважна більшість американських та європейських дослідників висловлюють думку, що рівень інтелекту поліцейського має бути на тому ж рівні, що і у пересічного громадянина, або ж перевищувати його. Представники цього підходу переконливо ставлять питання про необхідність щонайменше чотирирічної підготовки правоохоронців, аргументуючи це тим, що, в порівнянні з їх менш освіченими товаришами по службі, поліцейські з вищою освітою є

менш авторитарними та догматичними, більш обачливими, мають кращі комунікативні навички та характеризуються більш позитивним ставленням до проблем співпраці із населенням.

Зроблено висновок, що система правоохоронних органів України в силу багатьох як історичних, так і інших причин, суттєво відрізняється від західної моделі. А тому, при простому копіюванні системи підготовки поліцейських будь-якої держави, наприклад, США, Германії або Польщі без відповідної адаптації до особливостей нашого суспільства і держави, ми отримаємо нежиттєздатну структуру, яка буде не в змозі підготувати кадри для проходження служби в реаліях нашої держави.

4. Професійна підготовка поліцейських – це система організаційних заходів, основною метою якої є формування професійної спрямованості, розвитку поліцейських як професіоналів, підвищення рівня їх професійної правової свідомості та правової культури, отримання ними нових спеціальних знань, навичок, умінь, які дозволять чітко, оперативно, неупереджено виконувати свої професійні обов’язки, відповідно до норм чинного законодавства та професійної етики, ґрунтуючись на потребах суспільства та держави. Професійна підготовка поліцейських має на меті прищеплення й подальший розвиток професійних якостей, які створюють позитивний імідж поліції в Україні, сприяють підтриманню правопорядку у нашій державі та підвищують рівень довіри населення до працівників Національної поліції України.

5. Досліджено адміністративно-правовий статус основних суб’єктів професійної підготовки, до яких, згідно чинного законодавства, необхідно відносити: штатних працівників закладів, що здійснюють професійну підготовку, що залучаються до організації та проведення занять; поліцейських, державних службовців та працівників органів Національної поліції, фахівців інших установ, закладів, організацій, що залучаються до забезпечення проведення занять за напрямами підготовки відповідно до чинного законодавства; слухачів; заклади вищої освіти МВС зі специфічними умовами навчання та установи (заклади) Національної поліції.

Отримало додаткове обґрунтування твердження, щодо доцільності віднесення до мережі відомчих навчальних закладів створені відповідно до законодавства України університети, академії, інститути, коледжі, ліцеї тощо, що здійснюють підготовку фахівців для потреб Національної поліції України, Національної гвардії України, Державної прикордонної служби України, Державної міграційної служби України та Державної служби України з надзвичайних ситуацій.

ЗВО МВС як суб'єкти професійної підготовки працівників виконують такі функції: навчальну, наукову, методичну, організаційну, виховну, фінансово-економічну, координаційну.

6. Поліцейські, які вперше прийняті 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. Відповідно до наказу Національної поліції України створена Державна установа «Академія патрульної поліції». Головне її завдання –забезпечення організації первинної професійної підготовки згідно з передовими українськими та міжнародними стандартами.

В рамках реалізації Концепції реформування освіти в МВС України створені Київський, Вишгородський, Чернівецький, Сумський, Запорізький, Волинський, Одеський та Маріупольський навчальні центри. Вони здійснюють та забезпечують організацію первинної професійної підготовки поліцейських, уперше прийнятих на службу до поліції, підвищення кваліфікації і перепідготовку молодшого складу поліції.

Слід відзначити, що з прийняттям Закону України «Про Національну поліцію» виникло ряд організаційних питань, пов'язаних із системою освіти поліцейських, які і досі залишаються невирішеними. Наприклад, до кінця не визначено систему вищої освіти, роль закладів вищої освіти зі специфічними умовами навчання в цій системі, залишаються відкритими питання щодо визначених строків навчання, правового статусу науково-педагогічного складу тощо.

7. Правове регулювання професійної підготовки поліцейських – це специфічний вид правового впливу нормативно-правових форм і засобів, що в сукупності становлять механізм правового регулювання професіогенезу працівників поліції, на діяльність відповідних суб'єктів із метою забезпечення їх нормального функціонування та ефективного виконання покладених на них обов'язків в освітній сфері.

Нормативно-правові засади організації професійної підготовки органів внутрішніх справ являють собою складну систему правових документів законодавчого характеру, підзаконних актів органів державної влади, відомчих нормативних актів, які безпосередньо регламентують діяльність поліції. Серед них важливе місце посідають Конституція України, Закони України: «Про вищу освіту», «Про загальну структуру і чисельність Міністерства внутрішніх справ України», «Про Національну поліцію», «Про дисциплінарний статут Національної поліції України»; Постанова Кабінету Міністрів Української РСР «Про затвердження Положення про проходження служби рядовим і начальницьким складом органів внутрішніх справ», Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження Положення про Міністерство внутрішніх справ України»; Накази МВС України «Про затвердження Положення про організацію службової підготовки працівників Національної поліції України», «Про затвердження Положення про організацію первинної професійної підготовки поліцейських, яких вперше прийнято на службу в поліції» тощо.

8. У підготовці поліцейських в Україні останнім часом відбувається переорієнтація навчання на міжнародні стандарти. Одним з них є широке запровадження формату тренінгів у навчанні, що забезпечує занурення в практичну діяльність кандидата на службу, що дає змогу наблизитись до реальних умов несення служби. Втім, такий підхід поставив на порядок денний питання щодо формування стану готовності слухачів до засвоєння комплексу спеціальних професійних знань, умінь, навичок і вироблення необхідних особистісних якостей.

9. Первинна підготовка кадрів для правоохоронних органів загалом та Національної поліції України зокрема являє собою професійну діяльність

уповноважених державних органів і служб щодо надання освітніх послуг та прищеплення практичних навичок, які будуть використовуватись правоохоронцем-поліцейським на практиці. Це також професійне навчання осіб, що забезпечуватиме відповідний рівень професійної кваліфікації, який буде необхідним для продуктивної професійної діяльності у майбутньому. Сьогодні первинна професійна підготовка відіграє важливу роль у навчанні курсанта (слухача), адже це саме той початковий фундамент, на якому будуватиметься вся подальша діяльність поліцейського. Вона дає основи оволодіння сучасними професійними знаннями й навичками щодо протидії та профілактики злочинності, уникнення порушень публічної безпеки та забезпечення громадського порядку, виявлення та знешкодження злочинців. Якість підготовки поліцейського має величезне значення для всієї держави, оскільки від неї залежить розвиток демократії в країні, забезпечення прав і свобод громадян; все це знаходиться у прямій залежності від підвищення якості й ефективності діяльності Національної поліції. Тож особа, яка вперше приймається на службу до правоохоронних органів, повинна пройти первинну професійну підготовку, метою якої є саме здобуття необхідних знань та навичок, у тому числі відповідну спеціальну підготовку щодо зберігання, носіння, застосування і використання вогнепальної зброї. Отримані під час підготовки знання будуть необхідні для практичної діяльності майбутнього працівника, формування власного професійного досвіду.

10. Первинна професійна підготовка має дві сторони: практичну і теоретичну.

Теоретична сторона первинної підготовки спрямована на надання слухачу необхідної бази знань, на яку буде спиратись у своїх діях майбутній професіонал, та формування у людини певного світогляду. Якщо майбутній правоохоронець не оволодіє необхідними знаннями зі своєї вини або з вини навчального закладу, то потім, приступивши до служби, він буде, як і раніше, керуватись у своїх діях тим, що він бачив по телевізору або про що читав у книжках. У результаті своєї теоретичної непідготовленості поліцейський буде неправильно діяти в різних ситуаціях, що може мати прикрі для правоохоронця наслідки: від дисциплінарної аж, навіть, до кримінальної відповідальності.

Практична сторона первинної підготовки формує в майбутнього правоохоронця певну сукупність умінь і навичок, які будуть йому необхідні при безпосередньому виконанні службових завдань та стануть запорукою якісної реалізації прийнятих у різних службових ситуаціях рішень. Без наявності арсеналу практичних навичок правоохоронець просто не зможе ефективно втілити в життя прийняте ним рішення, а деякі вміння навіть можуть зберегти йому життя.

Саме у збалансованому поєднанні теорії та практики лежить шлях до отримання дійсно ефективної та сучасної системи первинної професійної підготовки, яка за своєю якістю не буде поступатись кращим світовим зразкам.

11. Аналіз діяльності поліції свідчить, що значна кількість майбутніх поліцейських не уявляє характеру та особливостей проходження служби, або ж уявляла її у зовсім іншому ракурсі. Як наслідок, після закінчення первинної професійної підготовки у перші кілька місяців роботи допускались значні помилки, траплялися випадки звільнення працівників поліції не тільки за власним бажанням, але й за порушення дисципліни. Все це є наслідком того, що за період підготовки викладачам елементарно не вистачило часу перетворити цивільних людей на кваліфікованих правоохоронців.

У процесі первинної професійної підготовки особа повинна зазнати значних змін: а) отримати юридичні знання, які допоможуть захистити як права пересічних громадян, так і права самого поліцейського; б) отримати практичні вміння, які допоможуть у складних, а іноді й небезпечних ситуаціях, захистити своє життя та життя громадян; в) сформуватися психологічно як стійка й розвинена особистість; г) свідомо підготуватися до непростих, а інколи й відверто важких умов служби в лавах поліції.

Обґрунтовано доводиться, що первинна підготовка поліцейського повинна тривати не менше 1–2 років, тому що за більш короткий термін неможливо отримати навіть необхідний мінімум знань і навичок та навчитися впевнено орієнтуватися в ситуаціях, з якими поліцейський буде зустрічатися під час несення служби. Урахування запропонованих рекомендацій щодо вдосконалення навчального процесу у вищих навчальних закладах із специфічними умовами

навчання, які здійснюють первинну підготовку поліцейських, дозволить підготувати високоякісний кадровий потенціал, спроможний виконувати поставлені завдання щодо забезпечення правопорядку в державі.

12. Післядипломна освіта поліцейських – це спеціалізоване вдосконалення освіти та професійної підготовки особи шляхом поглиблення, розширення і оновлення її професійних знань, умінь і навичок або отримання іншої спеціальності на основі здобутого раніше освітньо-кваліфікаційного рівня та практичного досвіду. Законом України «Про Національну поліцію» визначено наступні види післядипломної освіти поліцейських: спеціалізація; перепідготовка; підвищення кваліфікації; стажування.

Під час обрання форм здійснення перепідготовки, підвищення кваліфікації та визначення змісту навчального процесу поліцейських необхідно, на наш погляд, враховувати наступні фактори. По-перше, деякі знання (інформація) достатньо швидко втрачають свою актуальність. Це відбувається із-за внесення змін до нормативної бази, появи нових видів злочинів тощо. По-друге, доволі часто на практиці виникають ситуації, які потребують термінового оновлення знань з нових видів діяльності поліції. По-третє, більшість критичних компетенцій поліцейського пов’язані із процедурними знаннями та м’якими навичками «soft skills» (толерантність, вміння роботи в команді, комунікація та ін.), а це вимагає докорінної перебудови усього навчального процесу, збільшення практичної діяльності, при збереженні необхідної частки теоретичної підготовки. По-четверте, фінансова складова. Адже організація навчання потребує значних витрат (відрядження, рекрутинг тренерів, підготовка матеріальної бази для проведення занять тощо). Зважаючи на це, вбачається правильним більш широкого застосування у навчанні поліцейських осучаснених новітніх технологій, таких як дистанційне навчання.

На сьогодні створена достатня нормативна основа, яка дозволяє на належному рівні здійснювати післядипломну освіту працівників поліції. Безперечно вона буде вдосконалюватись з урахуванням вимог суспільства та потреб держави. Але які б досконалими не були закони в Україні, технічне оснащення Національної поліції, саме людський фактор, особиста

культура, знання та світогляд поліцейського, мотиви вчинків і його реальні соціальні дії визначають ступінь успіху працівника поліції.

13. Навчання в процесі практичної діяльності (службова підготовка поліцейського) – це система заходів, спрямованих на закріплення й оновлення необхідних знань, умінь і навичок працівника поліції з урахуванням оперативної обстановки, специфіки та профілю його оперативно-службової діяльності. Головною метою навчання поліцейських у процесі практичної діяльності є розвиток їхніх професійних якостей та здібностей без відриву від практичної діяльності, а також формування правоохоронцями власної особистості на тлі зовнішніх чинників і процесів, зумовлених специфікою служби та напрямом службової діяльності. На жаль, у тому форматі, в якому вона проводилася донедавна, така діяльність не давала належних результатів і не реалізовувала своє основне призначення – підвищення ефективності функціонування поліцейського. Лише якісне й регулярне тренування фізичних і тактичних навичок забезпечує належне виконання поліцейським службових обов’язків.

Службова підготовка повинна складатися з двох частин – теоретичної та практичної. Теоретична частина службової підготовки поліцейського має здійснюватись у вигляді сучасних форм навчання, роз’яснення актуальних службових питань і новел законодавства, усунення виявлених недоліків під час виконання службових обов’язків тощо. Практична частина реалізується у вигляді отримання необхідних практичних навичок та оволодіння найбільш сучасними й ефективними прийомами дій у різних службових ситуаціях.

Охаракетризовано сутність і зміст таких основних завдань службової підготовки, як: підвищення рівня знань, умінь, навичок та професійних якостей поліцейських з метою забезпечення їх здатності виконувати завдання з охорони прав і свобод людини, протидії злочинності, підтримання публічного (громадського) порядку та безпеки; вивчення нормативно-правових актів, які регламентують діяльність Національної поліції України; удосконалення керівним складом органів (закладів, установ) поліції навичок управління поліцейськими.

14. Критично проаналізовано проблеми здійснення різних видів службової підготовки, а семе: функціональної,загальнопрофільної, тактичної, вогневої,

фізичної. Визначено комплекс проблем через призму специфіки службових завдань різних поліцейських підрозділів та служб. Запропоновано практично спрямовані рекомендації із удосконалення та оптимізації відповідних практик, зокрема щодо морально-психологічної та етичної підготовки, а також патріотичного виховання через створення на базі закладів вищої освіти системи МВС спеціальних курсів для осіб, відповідальних за проведення занять зі службової підготовки. На таких заняттях вищезгадані особи будуть отримувати більш глибокі й актуальні знання від провідних науковців і викладачів вишів системи МВС і після цього зможуть ефективно передати ці знання особовому складу в підпорядкованих підрозділах. Також обґрунтовується необхідність залучення викладачів до проведення як лекційних, так і практичних занять у територіальних підрозділах у форматі відеоконференції. Таким чином, працівники отримуватимуть знання від справжніх професіоналів, а формат відеоконференції допоможе викладачам раціонально розподілити час та встигнути провести заняття в усіх закріплених за ними підрозділах.

Запропоновані зміни в процесі службової підготовки приведуть до значного підвищення рівня вмінь, знань та навичок працівників практичних підрозділів Національної поліції України. У результаті поліцейські будуть отримувати більш повні й актуальні знання та реально навчатися, не відриваючись від практичної діяльності. Іншою перевагою такої моделі службової підготовки є створення нерозривності й постійного взаємозв’язку між практичними підрозділами та науково-викладацьким складом закладів вищої освіти системи МВС. У результаті цього викладачі будуть постійно пов’язаними із закріпленими за ними практичними підрозділами та не лише постійно навчатимуть особовий склад, але й самі перейматимуть досвід у практичних працівників.

ВИСНОВКИ

У дисертаційному дослідженні на основі критичного осмислення стану і тенденцій трансформації психологічних та правових засад формування особистості поліцейського в Україні та керуючись основними положеннями системно-структурного підходу до вивчення соціальних систем наведене теоретичне узагальнення і нове вирішення наукової проблеми, що полягає у синтезі інноваційних за змістом теоретичних концептів про психологічні та правові засади формування особистості поліцейського в умовах фахової підготовки та професійної діяльності в Україні з одночасною розробкою авторських пропозицій із імплементації відповідних положень у правоохоронні практики. Основні здобутки проведеного наукового пошуку можуть бути зведені до такого.

1. Формування особистості поліцейського як наукова проблема викликає великий інтерес і має значний евристичний потенціал, особливо в контексті поліцейської реформи в Україні. Проблеми формування кадрового потенціалу поліції та професійно-психологічної підготовки працівників поліції є традиційним предметом досліджень юридичної психології. Водночас в опублікованих роботах здебільшого здійснений аналіз окремих аспектів підвищення рівня якості підготовки кадрів для правоохоронних органів, удосконалення організації освітнього процесу у закладах вищої освіти МВС України, проведення наукових досліджень із питань організації правоохоронної діяльності, боротьби зі злочинністю тощо, а отже актуальною залишається проблема комплексного дослідження становлення та розвитку системи підготовки поліцейських кадрів та формування їх особистісних якостей.

2. Методологічною основою дослідження є методологічний плюралізм, який припускає можливість виправданого використання різноманітних методів, що можуть поєднуватись між собою на засадах доповнюваності. Такий підхід дозволяє одержати повноцінне уявлення про пізнавальний інструментарій, його відповідність характеру досліджуваного об’єкта та зв’язок з пізнавальною метою

або цілями практичної діяльності, що може досягатися виконанням низки конкретних завдань із розгортання конкретних методів, засобів, прийомів і принципів у систему.

3. Здійснено критичний аналіз основних психологічних концепцій, що пояснюють природу розвитку та змінювання особистості, на підставі чого сформульовано низку засадничих положень дослідження проблем формування і розвитку особистості поліцейського. Розроблено класифікаційні критерії, із застосуванням яких проведено класифікацію типів і видів розвитку особистості майбутніх правоохоронців України.

4. Однією з істотних характеристик правоохоронної діяльності є її реформування, тобто планомірний, багатоетапний процес організаційного впливу держави та суспільства, спрямований на перебудову системи з метою забезпечення її ефективного функціонування. Реформування є головною якістю організованих систем, складність якого зумовлює значну кількість організаційних операцій. На основі їх типологізації та з урахуванням функціональної специфіки, а також закордонного досвіду здійснено систематизацію відповідних заходів та визначено основні напрями юридико-психологічного забезпечення реформування діяльності поліції України. Кожен із визначених напрямів наповнений конкретним змістом у формі відповідних алгоритмів і пропозицій з їх реалізації.

5. Професійна ідентичність є складною, багатокомпонентною та інтегративною характеристикою особистості, у структурі якої міститься соціальний та особистісний компоненти, які визначаються усвідомленням своєї приналежності до певної професії і певного професійного співтовариства, наявністю зовнішніх та внутрішніх чинників, які сприяють успішній реалізації фахівця в професійній діяльності. Важливою передумовою формування професійної ідентичності є професійна соціалізація у період підготовки, тому на початковому етапі входження в професію важливо створити психологічно-педагогічні умови для самореалізації фахівця в майбутній професійній діяльності. В ході емпіричного дослідження проаналізовано переживання поліцейських як на

етапі їх професійної підготовки, так і в період їх професійної діяльності, визначено домінуючі сфери особистості і типи поведінки.

6. Прогностична компетентність є цілісним утворенням, системною властивістю особистості і характеризує її здатність зберігати і оптимально конструювати власне майбутнє, завдяки прогнозу успішно діяти в різних життєвих ситуаціях, вирішувати складні життєві завдання. Формування прогностичних здібностей майбутнього правоохоронця є процесом оволодіння інтелектуальною діяльністю, яка полягає в отриманні на основі фактичних даних версії правової ситуації на основі екстраполяції, моделювання і експертної оцінки, інтегруючи базовий прогноз (правові знання), процес прогнозування (дії в соціальному і правовому середовищі) і вибір прогнозу (професійні, соціальні та персональні значення). У загальному механізмі дії цієї компетенції розглянуто специфіку готовності до інновацій, а також копінг-стратегій в діяльності поліцейських. Узагальнення даних емпіричного дослідження дозволило сформулювати комплекс практичних рекомендацій із удосконалення відповідних психологічних практик, здебільшого виховних та корекційних.

7. Емпіричне дослідження соціального інтелекту й професійної надійності у діяльності поліцейського в контексті його комунікативної компетентності засвідчило надзвичайну важливість цих якостей, що виступають своєрідним психологічним ресурсом професійного розвитку та саморозвитку. Запропоновано впровадження соціально-психологічного тренінгу, профайлінгу та інших технологій для формування вказаних здібностей у слухачів курсів первинної професійної підготовки. Сформульовано пропозиції з адаптації та спрямування освітнього процесу на розвиток цих професійних компетенцій за рахунок: 1) формування позитивної мотивації до професійної діяльності шляхом оціночного аналізу ситуацій і явищ, звернення до особистісних цінностей та цілепокладань; 2) орієнтації нормативних дисциплін професійної підготовки майбутніх працівників поліції, оновлення й розширення їх змісту відповідно до сучасних запитів; 3) акценту на використання в освітньому процесі інтерактивних

форм, методів та інноваційних засобів, що дозволяють активізувати пізнавальну діяльність шляхом моделювання ситуацій професійної діяльності.

8. Розглянуто технології самовдосконалення особистості працівника поліції у процесі професіогенезу: самопроектування, самоздійснення та власне самовдосконалення. Сформульовано їх наукові дефініції, визначено мету, завдання та функції, проаналізовано механізми формування та розвитку у ситуаціях різного типу. Доведено, що життєві домагання особистості задають релевантні просторові та часові характеристики її саморозвитку в межах особистісного проекту. Вони, з одного боку, формують стійкість до труднощів під час навчання у закладі вищої освіти, а з іншого – сприяють переосмисленню курсантами свого актуального теперішнього, формуючи нові вектори зміни його якості у процесі професійного становлення. Ціннісні орієнтації особистості, узгоджуючись з нагальними потребами через актуальні мотиви, детермінують індивідуальну стратегію самоздійснення, яка лежить в основі індивідуальної активності суб'єкта навчальної, а згодом і професійної діяльності правоохоронця. Усвідомлення власних потреб в саморозкритті, реалізації внутрішнього потенціалу під час служіння іншим, повної віддачі, мотивованості метою поза собою запускає психологічний механізм формування життєвих та професійних домагань особистості, які лежать в основі стратегії самовдосконалення. Останнє як у професійному, так і загальнокультурному плані, передбачає самоосвіту, яка виконує дві головні функції: освітню та виховну, і має різносторонній характер, адже охоплює не тільки професійну діяльність, а й діяльність за межами професійної сфери. У цьому разі різнобічність інтересів, схильностей і захоплень створює відповідне співвідношення, в якому професійний інтерес, моделюючи структуру інтересів людини, визначає їх зміст, перетворюючи різносторонню освіту правоохоронця на цілісний процес професійного самовдосконалення особистості.

9. Систематизовано коло існуючих методів і відповідних їм конкретних прийомів та методик саморегуляції психічних станів, провідне місце серед яких посідає психологічна саморегуляція. В її структурі розглянуто два методи:

активної нервово-м’язової релаксації та аутогенного тренування. Проаналізовано декілька конкретних модифікацій відповідних методик та їх дієвість. Ще одним методом саморегуляції є метод образного формування поведінки і дій (метод візуалізації), що сприяє розвитку почуття впевненості. Для посилення ефективності техніки візуалізації запропоновано використовувати афірмації – формули самонавіювання, які допомагають налаштувати підсвідомість на потрібний лад. Зроблено висновок, що оволодіння прийомами психорегулюючого тренування і регулярне їх застосування здатне підвищити психологічну стійкість поліцейського в стресових ситуаціях.

10. Змістом юридичної складової професійної підготовки поліцейських є набуття професійних правових цінностей, формування ставлення до правоохоронної діяльності, усвідомлення себе як правоохоронця, оцінка власних професійних здібностей крізь призму таких правових імперативів, як принципи справедливості, рівності, свободи, гуманізму, добросовісності, законності та формування ставлення до себе як до професіонала. Наведено додаткові аргументи на користь того, що для виконання своїх обов’язків працівник поліції повинен мати фахові знання у сфері права, бути компетентним у своїх правах, правах громадян, а також розумітися на положеннях законодавчих актів України й міжнародно-правових документів. Тож наявність лише повної загальної середньої освіти у поліцейського не надає йому можливості виконувати основні завдання та посадові обов’язки на професійному, компетентному рівні. Поліцейський потребує спеціальної повної юридичної освіти, адже такий підхід забезпечить охорону прав і свобод людини, протидію злочинності, підтримання публічної безпеки і порядку на достатньому професійному рівні. Запропоновано комплекс рекомендацій із удосконалення психолого-правових засад і практики супроводу професійної підготовки поліцейських.

11. Аналіз сучасної європейської системи підготовки управлінських кадрів у правоохоронній сфері дозволив констатувати наявність тенденції до уніфікації національних законодавств, функціональних повноважень та завдань професійного навчання персоналу з одночасним збереження спеціалізованих

(суто поліцейських) інституцій підготовки кадрів. Сучасні виклики та загрози у правоохоронній сфері спонукають до розширення формату співпраці співробітників правоохоронних органів, громадськості, незалежних експертів та науковців різних галузей наук з питань удосконалення методик підготовки управлінських кадрів для безпекового сектору держав ЄС.

Зроблено висновок, що система правоохоронних органів України в силу багатьох як історичних, так і інших причин, суттєво відрізняється від західної моделі. А тому, при простому копіюванні системи підготовки поліцейських будь-якої держави, наприклад, США, Німеччині або Польщі без відповідної адаптації до особливостей нашого суспільства і держави, ми отримаємо нежиттєздатну структуру, яка буде не в змозі підготувати кадри для проходження служби в реаліях нашої держави.

12. Метою професійної підготовки поліцейських є прищеплення й подальший розвиток професійних якостей, які створюють позитивний імідж поліції в Україні, сприяють підтриманню правопорядку у нашій державі та підвищують рівень довіри населення до працівників Національної поліції України.

Поряд з нормативно визначеними суб’єктами професійної підготовки поліцейських (штатні працівники закладів, поліцейські, державні службовці та працівники органів Національної поліції, фахівці інших установ, закладів, організацій і слухачі) до них належать також заклади вищої освіти МВС зі специфічними умовами навчання, до мережі яких входять створені відповідно до законодавства України університети, академії, інститути, коледжі, ліцеї тощо, що здійснюють підготовку фахівців для потреб Національної поліції України, Національної гвардії України, Державної прикордонної служби України, Державної міграційної служби України та Державної служби України з надзвичайних ситуацій.

13. Первинна підготовка кадрів для правоохоронних органів має дві сторони: практичну і теоретичну. Теоретична сторона спрямована на надання слухачу необхідної бази знань, на яку буде спиратись у своїх діях майбутній

професіонал, та формування у людини певного світогляду. Практична сторона формує в майбутнього правоохоронця певну сукупність умінь і навичок, які будуть йому необхідні при безпосередньому виконанні службових завдань та стануть запорукою якісної реалізації прийнятих у різних службових ситуаціях рішень. Саме у збалансованому поєднанні теорії та практики лежить шлях до отримання дійсно ефективної та сучасної системи первинної професійної підготовки, яка за своєю якістю не буде поступатись кращим світовим зразкам. Запропоновано комплекс рекомендацій щодо вдосконалення освітнього процесу у вищих закладах освіти із специфічними умовами навчання, які здійснюють підготовку поліцейських.

14. Післядипломна освіта поліцейських – це спеціалізоване вдосконалення освіти та професійної підготовки особи шляхом поглиблення, розширення і оновлення її професійних знань, умінь і навичок або отримання іншої спеціальності на основі здобутого раніше освітньо-кваліфікаційного рівня та практичного досвіду. Констатовано, що на сьогодні створена достатня нормативна основа, яка дозволяє на належному рівні здійснювати післядипломну освіту працівників поліції.

Навчання в процесі практичної діяльності (службова підготовка поліцейського) повинна складатися з двох частин – теоретичної та практичної. Теоретична частина службової підготовки поліцейського має здійснюватись у вигляді сучасних форм навчання, роз’яснення актуальних службових питань і новел законодавства, усунення виявлених недоліків під час виконання службових обов’язків тощо. Практична частина реалізується у вигляді отримання необхідних практичних навичок та оволодіння найбільш сучасними й ефективними прийомами дій у різних службових ситуаціях.

Критично проаналізовано проблеми здійснення різних видів службової підготовки, а саме: функціональної, загальнопрофільної, тактичної, вогневої, фізичної. Визначено комплекс проблем через призму специфіки службових завдань різних поліцейських підрозділів та служб.

В результаті проведеного теоретичного і емпіричного дослідження запропоновано напрями юридико-психологічного удосконалення та оптимізації відповідних практик, які призведуть до значного підвищення рівня вмінь, знань та навичок працівників практичних підрозділів Національної поліції України. Зокрема: удосконалення нормативно-правової бази діяльності поліції в Україні, забезпечення її сервісної складової; оптимізація процесів становлення професійної ідентичності у нових співробітників; мобілізація психічних та психологічних ресурсів всіх працівників щодо виконання професійної діяльності в умовах трансформаційного суспільства; оптимізація інформаційного забезпечення оперативно-службової діяльності особового складу; юридико-психологічна оцінка, корекція, супровід та організаційний консалтинг поточної професійної діяльності

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Абабков В. А., Перре М. Адаптация к стрессу. Основы теории, диагностики, терапии. СПб. : Речь, 2004. 166 с.

2. Абдуллина О. А. Общепедагогическая подготовка учителя в системе высшего педагогического образования. М. : Просвещение, 1984. 208 с.

3. Абитов И. Р. Антиципационная состоятельность в структуре совладающего поведения: в норме и при психосоматических и невротических расстройствах : автореф дис. … канд. психол. наук : 19.00.04. Казань, 2007. 21 с.

4. Абитов И. Р. Особенности совладания со стрессом в норме и при психосоматических и невротических расстройствах. *Психологический журнал*. 2013. Т. 34, № 1. С. 86–96.

5. Абрамова Г. С. Введение в практическую психологию : монография. Екатеринбург : Деловая книга ; М. : АКАДЕМИЯ, 1995. 224 с.

6. Абрамчук О., Фіцула М. Патріотичне виховання студентів вищих технічних навчальних закладів : монографія. Вінниця : Універсум ; Вінниця, 2008. 137 с.

7. Абульханова К. А. О субъекте психической деятельности. Методологические проблемы психологии. М. : Наука, 1973. 288 с.

8. Абчук В. А. Менеджмент : учебник. СПб. : Союз, 2002. 463 с.

9. Агєєв Б. А. Мотивационная готовность молодых офицеров к военно-профессиональной деятельности : автореф дис. … канд. психол. наук : 19.00.14. М., 1994. 20 с.

10. Адміністративна діяльність органів поліції України : підручник / [кол. авт.: В. В. Сокуренко, О. І. Безпалова, О. В. Джафарова та ін.] ; за заг. ред. В. В. Сокуренка ; МВС України, Харків. нац. ун-т внутр. справ. Харків : Харків. нац. ун-т внутр. справ, 2017. 432 с.

11. Адміністративна діяльність поліції : навч. посіб. / [кол. авт.: О. І. Безпалова, О. В. Джафарова, С. М. Князєв та ін.; передм. О. М. Бандурки] ; за заг. ред. д-ра юрид. наук, проф., акад. НАПрН України О. М. Бандурки. Харків : Харків. нац. ун-т внутр. справ, 2017. 242 с.

12. Адміністративна діяльність поліції у питаннях та відповідях : навч. посіб. / за заг. ред. О. М. Бандурки ; МВС України, Харків. нац. ун-т внутр. справ. Харків : Харків. нац. ун-т внутр. справ, 2017. 240 с.

13. Адміністративна діяльність поліції у питаннях та відповідях : навч. посіб. Київ : Центр учбової літератури, 2016. 196 с.

14. Академічний тлумачний словник української мови. URL: http://sum.in.ua/s (дата звернення: 25.09.2016).

15. Акименко А. К. Взаимосвязь стратегий совладающего поведения и социально-психологических характеристик личности. *Известия Саратовского университета. Нов. сер. Серия: Акмеология образования*. Психология развития. 2016. Т. 5. Вып. 2 (18). С. 151–157.

16. Александров Д. О. Загальна психологічна характеристика професійної діяльності працівника Національної поліції. *Юридична психологія* : наук. журн. / [редкол.: В. В. Чернєй (голова) та ін.]. Київ : Нац. акад. внутр. справ, 2016. № 1 (18). С. 129–140.

17. Алексеев А. В. Психомышечная тренировка: руководство по психотерапии / под ред. В. Е. Рожнова. Ташкент : Медицина, 1985. 719 с.

18. Алєксєєва М. І. Мотиви навчання учнів. Київ : Радянська школа, 1974. 120 с.

19. Амбарцумов Н. А., Блеер А. Н., Покотило М. Г. Психологические факторы повышения результативности в стендовой стрельбе на круглом стенде (с учетом визуализации). *Молодой ученый*. 2014. № 4. С. 716–722.

20. Андреєв А. В. Місце вищих навчальних закладів із специфічними умовами навчання, які здійснюють підготовку поліцейських у системі вищої освіти України. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Серія : Право. 2017. Вип. 43, т. 2. С. 9–12.

21. Андрєєва О. Б. Функції вищих навчальних закладів як суб'єктів професійної підготовки працівників органів внутрішніх справ. *Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ*. 2011. № 4 (55). С. 184–188.

22. Андріанов В. М. Правова держава і принцип розподілу влад. *Філософські проблеми права та правоохоронної діяльності співробітників органів внутрішніх справ* : зб. наук. пр. Київ, 1995. С. 51–62.

23. Андрусь О. Сучасні аспекти професійної підготовки студентів у технічних університетах. *Проблеми підготовки сучасного вчителя*. 2011. № 4, ч. 1. С. 283–294.

24. Андрущенко В. П. Роздуми про освіту: статті, нариси, інтерв'ю. [2-ге вид., допов.]. Київ : Знання України, 2008. 819 с.

25. Анохин П. К. Очерки по физиологии функциональных систем. М. : Медицина, 1975. 477 с.

26. Антонова О. Є. Професійна педагогічна освіта: системні дослідження : монографія / за ред. О. А. Дубасенюк. Житомир : ЖДУ ім. І. Франка, 2015. 308 с.

27. Ануфрієв М. І., Бандурка О. М., Ярмиш О. Н. Вищий заклад освіти МВС України : наук.-практ. посіб. Харків : Ун-т внутр. справ, 1999. 369 с.

28. Анциферова Л. И. Личность в трудных жизненных условиях: переосмысление, преобразование ситуаций и психологическая защита. *Психологический журнал*. 1994. Т. 15, № 1. С. 309–333.

29. Архиреева Т. В., Тверская С. Ю., Щетинина А. М. Диагностика социального развития ребенка : учеб.-метод. пособ. Великий Новгород : НовГУ им. Ярослава Мудрого, 2000. 88 с.

30. Асмолов А. Г. Психология личности : учебник. М. : МГУ, 1990. 367 с.

31. Базылевич Т. Ф. Антиципация в структуре действий различного замысла. *Психологический журнал*. 1988. Т. 9, № 3. С. 121–131.

32. Балл Г. О. Про психологічні засади формування готовності до професійної праці. *Психолого-педагогічні проблеми професійної освіти* : наук.-метод. зб. / [ред. кол.: І. А. Зязюн та ін.]. Київ, 1994. 384 с.

33. Балюк В. А. Правовое воспитание учащихся : учеб. пособ. Новосибирск : НГПИ, 1986. 100 с.

34. Бандурка О. М. Теорія і практика управління органами внутрішніх справ України : підручник. Харків : Основа, 2004. 780 с.

35. Бандурка О. М. Управління в органах внутрішніх справ України: теорія, досвід, шляхи удосконалення. Харків : Ун-т внутр. справ, 1998. 473 с.

36. Бандурка О. М., Литвинов О. М. Постмодерн і криза протидії злочинності. *Кримінально-правові та кримінологічні засоби протидії злочинам проти громадської безпеки та публічного порядку* : зб. тез доп. міжнар. наук.-практ. конф. до 25-річчя ХНУВС (18 квіт. 2019 р., м. Харків) / МВС України, Харків. нац. ун-т внутр. справ ; Кримінол. асоц. України. Харків, 2019. С. 20–22.

37. Баранов П. П., Мещерякова А. В. Правовая психология курсантов вузов МВД России : монография. Ростов-на-Дону : РЮИ МВД России, 2001. 168 с.

38. Барановська Л. В. Педагогіка та психологія вищої школи : навч. посіб. Київ : НАУ, 2015. 291 с.

39. Барко В. І. Професійний відбір кадрів до органів внутрішніх справ (психологічний аспект) : монографія. Київ : Ніка-Центр, 2002. 296 с.

40. Барко В. І. Психологія управління персоналом органів внутрішніх справ (проактивний підхід) : монографія. Київ : Ніка-Центр, 2003. 448 с.

41. Батраченко І. Г. Вступ до психології антиципації : навч. посіб. Донецьк : ДДУ, 1996. 92 с.

42. Белкин Р. С. Курс советской криминалистики : учебник. М. : Акад. МВД СССР, 1977. Т. 1. 456 с.

43. Беляева Л. И. Юридическая педагогика в МВД. М., 1997. 76 с.

44. Бернс Р. Развитие Я-концепции и воспитание / [пер. с англ.]. М. : Прогресс, 1986. 422 с.

45. Бернштейн Н. А. Очерки по физиологии движений и физиологии активности. М. : Медицина, 1966. 349 с.

46. Бесчастний В. М. Міжнародний досвід у діяльності міліції України. *Віче* : [сайт]. URL: http://www.viche.info/journal/1780/ (дата звернення: 25.09.2016).

47. Бех І. Д. Особистісно зорієнтоване виховання. Київ : ІЗМН, 1998. 204 с.

48. Бех І. Д. Особистість: два наукових погляди на виховання та розвиток. *Психологія і особистість*. 2013. № 2. С. 132–140. URL: http://nbuv. gov. ua/UJRN/Psios_2013_2_10 (дата звернення 12.06.2017).

49. Бех І., Чорна К. Програма українського патріотичного виховання дітей та учнівської молоді. *Гірська школа Українських Карпат*. 2015. № 12–13. С. 26–37.

50. Бим-Бад Б. М. Педагогическая антропология : учебник и практикум для академического бакалавриата. Академический курс. М. : Юрайт, 2015. 223 с. (Серия: Бакалавр).

51. Бовдир О. С. Формування комунікативної культури студентів юридичних спеціальностей у процесі вивчення гуманітарних дисциплін : автореф дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04. Херсон, 2012. 21 с.

52. Бодалев А. А. Психология общения. М. : Институт практической психологии ; Воронеж : МОДЭК, 1996. 256 с.

53. Бодров В. А. Психология профессиональной пригодности : учеб. пособ. для вузов. М. : ПЕР СЭ, 2006. 511 с.

54. Бойко А. М. Умови і рушійні сили формування особистості. *Теоретико-методичні основи формування громадянина України* : матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Полтава, 1993 р.). Полтава, 1993. 225 с.

55. Бондар В. Еволюція мотивації як функції управління. *Наукові записки Національного університету «Острозька академія»* / за заг. ред. канд. філос. наук, доц. Л. В. Квасюк. Острог, 2010. Вип. 2. С. 175–185. (Серія: Культура та соціальні комунікації).

56. Бондаренко Я. Г. Психолого-педагогічні особливості формування готовності майбутніх працівників патрульної поліції МВС України до професійної діяльності. *Шляхи покращення системи професійної підготовки правоохоронців до дій в екстремальних умовах* : зб. матер. міжнарод. наук.-практ. конф. (м. Харків, 18 груд. 2015 р.) / МВС України, Харків. нац. ун-т внутр. справ. Харків, 2015. С. 25–28.

57. Бородин В. В. Воспитание правовой культуры у молодых сотрудников милиции : автореф дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.01. Киев, 1989. 25 с.

58. Брушлинский А. В. Мышление и прогнозирование (логико-психологический анализ). М. : Мысль, 1979. 230 с.

59. Брушлинский А. В. Проблема субъекта в психологической науке : монография / отв. ред. А. В. Брушлинский, М. И. Воловикова, В. Н. Дружинин. М. : Академический проект, 2000. 320 с.

60. Бугайчук К. Л. Застосування технологій дистанційного навчання в післядипломній освіті працівників Національної поліції України. *Підготовка поліцейських в умовах реформування системи МВС України* : зб. матеріалів II Міжнар. наук.-практ. конф. (21 квіт. 2017 р., м. Харків). Харків, 2017. С. 157–161.

61. Булах І. С. Психологічні основи особистісного зростання підлітків : автореф. дис. … д-ра психол. наук : 19.00.07. Київ, 2004. 42 с.

62. Бунас А. А. Особливості прогностичної компетентності осіб з різними рівнями схильності до ризикованої поведінки : дис. … канд. психол. наук : 19.00.01. Дніпропетровськ, 2015. 200 с.

63. Бухтіяров О. А. Правові засади функціонування міліції з державного та місцевого бюджетів : дис. . … канд. юрид. наук : 12.00.07. Київ, 2011. 177 с.

64. Быков А. В. Основы кадровой политики в полиции и жандармерии отдельных западноевропейских стран. *Вестник Московского университета МВД России*. 2008. № 1. С. 150–152.

65. Быховский С. Расширение ЕС на Восток. *Европейский Союз на пороге XXI века: выбор стратегии развития* / под ред. Ю. А. Борко и О. В. Буториной. М., 2001. С. 298–322.

66. Вакуленко В. М. Розвиток теорії і практики вищої педагогічної освіти України, Росії, Білорусії на основі акмеологічного підходу : монографія. Луганськ : Альмаматер, 2007. 500 с.

67. Варченко І. Реформи в Грузії 2004–2012 років: уроки для України. *LB.ua. Блог Івана Варченка* : [сайт]. 22.10.2014. URL: http://blogs.lb.ua/ivan_varchenko/283375_reformi_gruzii_20042012_rokiv.html (дата звернення: 25.09.2016).

68. Василюк Ф. Е. Психология переживания. М. : МГУ, 1984. 200 с.

69. Вахнина В. В., Шпагина Е. М. Особенности психологического обеспечения инновационной деятельности руководителя органа внутренних дел. *Труды Академии управления МВД России*. М., 2009. № 2 (10). С. 115–120.

70. Ващенко І. В. Професійна успішність працівників правоохоронної сфери: онтологія проблематики. *Проблеми сучасної психології* : зб. наук. пр. КПНУ імені Івана Огієнка, Інституту психології ім. Г. С. Костюка НАПН України. 2011. Вип. 12. С. 159–168.

71. Венедиктов В. С., Іншин М. І., Клемпарський М. М. Організаційно-правові засади професійної підготовки персоналу органів внутрішніх справ : наук.-практ. посіб. / за заг. ред. проф. В. С. Венедиктова. Харків : Нац. ун-т внутр. справ, 2003. 212 с.

72. Вербицький В. В. Узагальнюючий інформаційно-методичний матеріал щодо організації навчально-виховного процесу в позашкільний навчальних закладах. *Національний еколого-натуралістичний центр учнівської молоді* : [сайт]. URL: https://nenc.gov.ua/old/2125.html

73. Вишневський О. Сучасне українське виховання. Львів : Львівський обл. наук.- метод. ін-т освіти ; Львівське обл. пед. т-во ім. Г.Ващенка, 1996. 238 с.

74. Вища освіта України і Болонський процес : навч. посіб. / М. В. Степко, Я. Я. Болюбаш, В. Д. Шинкарук, В. В. Грубінко ; за ред. В. Г. Кременя. Тернопіль : Навчальна книга ; Богдан, 2004. 384 с.

75. Водопьянова Н. Е. Психодиагностика стресса. СПб. : Питер, 2009. 336 с.

76. Волкова В. Самоосвітня діяльність як складова професійної культури педагога. *Вісник Львівського університету*. Серія : Педагогіка. 2009. Вип. 25, ч. 1. С. 235–241.

77. Вульфов Б. З., Харькин В. Н. Педагогика рефлексии. М. : Педагогика, 1995. 172 с.

78. Гавлітіна Т. Національно-патріотичне виховання підлітків в умовах позашкільного навчального закладу : навч.-метод. посіб. Рівне : Волинські обереги, 2007. 220 с.

79. Гаврик С. Ю., Черников А. И. Совершенствование огневой подготовки полицейских. *Особливості підготовки поліцейських в умовах реформування системи МВС України* : зб. матеріалів І міжнар. наук.-практ. конф. Харків, 2016. С. 111–116.

80. Газда І. І. Психологічні складові професійної надійності працівників органів внутрішніх справ. *Проблеми сучасної психології.* 2014. Вип. 24. С. 119–130.

81. Газман О. С. Педагогика свободы: путь в гуманистическую цивилизацию. *Новые ценности образования: десять концепций и эссе* : сб. ст. Ин-та пед. инноваций Рос. акад. образования, Учеб.-воспитат. центра «Инноватор» / ред. Н. Б. Крылова, С. А. Ушакин. М., 1996. Вып. 6. С. 10–39.

82. Галимов М. М., Мураметс О. Ф. Правовое воспитание трудящихся и роль закона в его осуществлении. Казань : Казан. ун-т, 1976. 172 с.

83. Галус О. М. Жити по-новому : проблема адаптації першокурсників до навчання у ВНЗ та її педагогічні основи. *Гуманітарні науки*. 2004. № 2. С. 46–52.

84. Гаркавцев Є. І. Педагогічні умови формування професійної надійності майбутніх працівників органів внутрішніх справ : дис. … канд. пед. наук : 13.00.04. Дніпропетровськ, 2015. 292 с.

85. Гарькавець С. О. До проблеми формування особистості правоохоронця в умовах розвитку інформаційного суспільства. URL: https://core.ac.uk/download/pdf/84593198.pdf (дата звернення: 25.09.2016).

86. Гевко О. І. Національно-патріотичне виховання студентів вищих педагогічних закладів засобами декоративно-ужиткового мистецтва : автореф дис. … канд. пед. наук : 13.00.07. Київ, 2003. 20 с.

87. Глуховеря В. А. Проблеми реформування відомчої юридичної освіти в системі органів МВС України. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. Серія : Юридичні науки. 2015. Вип. 3–2, т. 3. С. 110–114.

88. Гонський В. Патріотизм як основа сучасного виховання та ідеології держави. *Рідна школа*. 2001. № 2. С. 9–14.

89. Гончаренко С. У. Український педагогічний словник. Київ : Либідь, 1997. 373 с.

90. Горбенко Ю. Л. Особливості становлення ціннісних орієнтацій у процесі професійної підготовки військовослужбовців : автореф дис. ... канд. психол. наук : 19.00.01. Київ, 2006. 20 с.

91. Горбунова Л. С. Мислення в інтеграційній культурі: імперативи та можливості освіти. *Нова парадигма*. 2007. Вип. 65, ч. 1. С. 246–252.

92. Горлинский И. В. Педагогическая система гибкого обучения специалистов высших учебных заведений МВД России : учеб. пособ. М. : Акад. упр. МВД России, 1997. 282 с.

93. Горлинский И. В. Педагогическая система непрерывного профессионального образования в учебных заведениях МВД России и пути ее развития. М. : Акад. упр. МВД России, 1999. 320 с.

94. Гостєєва Т. В. Проблема довгострокового прогнозу професійної. надійності та успішності працівників органів внутрішніх справ України. *Проблеми екстремальної та кризової психології*. 2010. Вип. 7. С. 104–112.

95. Гоц В. Я., Лавриненко О. В. Правове регулювання праці співробітників міліції. *Вісник університету внутрішніх справ*. 1996. Вип. 1. С. 286–300.

96. Грановская Л. Н. Применение количественных методов к анализу возрастной изменчивости взаимосвязей интеллектуальных функций взрослых : дис. ... канд. психол. наук. Ленинград, 1972. 219 с.

97. Григорьева М. В. Психология труда. М. : Высшее образование, 2006. 192 с.

98. Гриценко Л. И. Теория и практика обучения: интегративный подход : учеб пособ. для студ высш. учеб. зав. М. : Академия, 2008. 240 с.

99. Грицков Д. М. Психолого-педагогические условия развития социокультурной наблюдательности в теории и практике преподавания иностранных языков. Гаудеамус. *Психолого-педагогический журнал*. 2008. № 1 (13). С. 161–165.

100. Губанов А. В. Полиция зарубежных стран: организационно-правовые основы, стратегия и тактика деятельности. М. : МАЭП, 1999. 288 с.

101. Гуггенбюль-Крейг А. Благо Сатаны. Парадоксы психологи / [пер. с нем. С. С. Панкова]; науч. ред. В. В. Зеленского. СПб. : Б. С. К., 1997. 119 с.

102. Гудименко Ю. Ю. Психологическая готовность к инновационной деятельности как условие профилактики профессиональной деформации личности воспитателя дошкольного образовательного учреждения : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.03. Тверь, 2014. 239 с.

103. Гуляс І. А. Детермінанти самоздійснення особистості. *Психологічні перспективи*. 2011. Вип. 17. С. 83–92.

104. Гуманізація та гуманітаризація професійної освіти : наук.-метод. зб. / [ред. кол.: І. А. Зязюн, В. О. Зайчук, В. М. Доній, Н. Г. Ничкало, І. Л. Лікарчук, Є. М. Судаков]. Київ, 1995. 160 с.

105. Гуманітарний дискурс: політика, управління, влада : колективна монографія / за заг. ред. О. А. Івакіна, І. В. Шамши, Д. В. Яковлева. Одеса : Гельветика, 2015. 468 с.

106. Гуменюк Г. В. Психологічні особливості антиципації в процесі розв‘язання старшокласниками мисленнєвих задач : дис. … канд. психол. наук : 19.00.07. Київ, 2006. 157 с.

107. Гура С. О. Організаційно-педагогічні умови адаптації майбутніх інженерів-педагогів : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04. Харків, 2003. 237 с.

108. Гусарєв С. Д., Тихомиров О. Д. Юридична деонтологія (основи юридичної діяльності: теоретичні, практичні та деонтологічні аспекти) : наук.-метод. та навч. посіб. Київ : Віра-Р, 1999. 506 с.

109. Густова Л. В. Организационные и правовые основы функционирования полиции России, Великобритании и США: сравнительно-правовое исследование : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.14. Саратов, 2016. 221 с.

110. Дамаскин О. В., Зюбин В. Р. Правовое воспитание курсантов. Готовится приказ. М. : Воениздат, 1990. 60 с.

111. Даниел Б. Грядущее постиндустриальное общество. Опыт социального прогнозирования. М. : Academia, 1999. 956 с.

112. Даниленко О. Б. Особливості професійної підготовки фахівців правоохоронних органів у навчальних закладах провідних країн НАТО. *Вісник*

Національної академії Прикордонної служби України. Серія : Педагогіка. 2015. Вип. 5. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vnadped_2015_5_6. (дата звернення: 25.09.2016).

113. Данилов Д. А. Западная Европа на пост-маастрихтском этапе: развитие интеграции в сфере безопасности. М. : ИЕ РАН, 1994. 67 с.

114. Даценко О. М. Військово-патріотичне виховання в українських збройних формуваннях в умовах боротьби за українську державність (березень 1917 – листопад 1929 рр.) : автореф дис. … канд. істор. наук : 20.02.22. Київ, 2002. 18 с.

115. Дашкевич Ю. Н. Выступления в рамках «круглого стола». *Организованная преступность – 2*. М. : Криминологическая Ассоциация, 1993. С. 220.

116. Депенчук Л. П. Богдан Кістяківський. Київ : Основи, 1995. 173 с.

117. Дзюба В. М. Патріотичне виховання майбутніх офіцерів внутрішніх військ у процесі вивчення соціально-гуманітарних дисциплін : автореф. дис. … канд. пед. наук : 20.02.22. Хмельницький, 2002. 21 с.

118. Дисциплінарний статут Національної поліції України : затв. Законом України від 05 берез. 2018 р. № 2337-VIII. *Верховна Рада України* : [сайт]. URL: http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2337-19 (дата звернення: 25.09.2016).

119. Дисциплінарний статут органів внутрішніх справ України : затв. Законом України від 22 лют. 2006 р. № 3460-IV. *Верховна Рада України* : [сайт]. URL: http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3460-15 (дата звернення: 26.09.2016).

120. Діденко О. В. Лінгвосоціокультурна компетентність майбутніх офіцерів-правоохоронців: зміст, структура та особливості. *Вісник Національної академії Державної прикордонної служби України*. 2013. Вип. 2. URL: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/Vnadps_2013_2_8.pdf (дата звернення: 25.09.2016).

121. Дідух М. М. Стан розвитку компонентів конструктивної копінг-поведінки у працівників органів внутрішніх справ. *Проблеми сучасної психології* : зб. наук. пр. КПНУ ім. І. Огієнка, Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України. 2014. Вип. 26. С. 129–143.

122. Добкін М. М. Місцеві державні адміністрації України: становлення, розвиток та функціонування : монографія. Харків : Золота миля, 2012. 567 с.

123. Долгополова М. М., Кравченко І. С. Окремі питання професійної підготовки поліцейських. *Світовий досвід підготовки кадрів поліції та його впровадження в Україні* : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. Дніпропетровськ, 2016. С. 178–180.

124. Дубасенюк О. А. Дослідження мотиваційних чинників професійного становлення вчителя. *Психологічні та педагогічні проблеми педагогічної дії* : зб. наук. пр. : у 2 ч. / за наук. ред. Л. О. Хомич, О. М. Ігнатович. Харків, 2012. Ч. 2. С. 207–218.

125. Дулов А. В. Судебная психология : учеб. пособ. для студ. юрид. интов и фак. [2-е изд., испр. и доп.]. Минск : Вышэйшая школа, 1975. 464 с.

126. Дусавицкий А. К. Мотивы учебной деятельности студентов : учеб. пособ. Харьков : ХГУ, 1987. 55 с.

127. Дуткевич Т. В., Максимчук Н. П. Психологія вищої школи (курс лекцій) : навч. посіб. Кам'янець-Подільський, 2010. 162 с.

128. Дяченко М. И. Готовность к деятельности в напряженных условиях. Психологический аспект. *Юридическая психология*. 2016. № 1 (18). С. 139.

129. Дяченко М. И., Кандыбович Л. А., Пономаренко В. А. Готовность к деятельности в напряженных ситуациях : психологический аспект. Минск : БГУ, 1976. 204 с.

130. Евтихов О. В., Караваев А. Ф. Формирование основ профессионализма и профессиональной компетентности курсантов в вузе правоохранительных органов как педагогическая проблема. *Психопедагогика в правоохранительных органах*. 2014. № 1 (56). С. 128–132.

131. Ежевский Д. О. Муниципальная полиция: опыт Великобритании. *Административное и муниципальное право*. 2008. № 11. URL: http://www.center-bereg.ru/m2706.html (дата звернення: 25.09.2016).

132. Емельяненко Л. М. Теоретические основы формирования мотивационной готовности к профессиональной деятельности будущих специалистов медицинского профиля. *Вестник Брянского государственного*

университета. 2011. № 1. URL: http://cyberleninka.ru/article/n/teoreticheskie-osnovy-formirovaniya-motivatsionnoy-gotovnosti-k-professionalnoy-deyatelnosti-buduschih-spetsialistov-meditsinskogo (дата звернення: 26.09.2016).

133. Еникеева Д. Д. Популярные основы психиатрии. Донецк : Сталкер, 1997. 432 с.

134. Енциклопедія бізнесмена, економіста, менеджера. Київ : Міжнародна економічна фундація, 2000. 703 с.

135. Євдокімова О. О. Психологічні детермінанти успішності професійної діяльності працівників правоохоронних органів. *Право і безпека*. 2012. № 2 (44). С. 217–221.

136. Євдокімова О. О., Ламаш І. В. Толерантність до невизначеності як ресурс саморегуляції особистості працівників поліції. *Підготовка охоронців правопорядку в Харкові (1917–2017 рр.)* : зб. наук. ст. і тез доп. на наук.-практ. конф. до 100-річчя підготовки охоронців правопорядку в Харкові (м. Харків, 25 листоп. 2017 р.) / МВС України, Харків. нац. ун-т внутр. справ. Харків, 2017. С. 112–114.

137. Єлканов С. Б. Основи професійного самовиховання майбутнього вчителя. *Педагогічна творчість і майстерність* : хрестоматія. Київ : ІЗМН, 2000. 167 с.

138. Єрахторіна О. М. До виявлення сутності та змісту явища самовдосконалення особистості. *Науковий вісник Харківського національного педагогічного університету ім. Г. С. Сковороди*. Серія : Філософія. 2008. Вип. 28. С. 85–94.

139. Жаровська О. П. Патріотичне виховання студентів в освітньо-виховному середовищі педагогічного університету : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.07. Вінниця, 2015. 285 с.

140. Жидецька С. В., Землянська О. В. Особливості професійного становлення особистості в процесі професійної підготовки. *Право і безпека*. 2015. № 2 (57). С. 202–207.

141. Жинкин С. А. Повышение эффективности правовой пропаганды. *Известия вузов. Правоведение*. 1977. № 2. С. 82–87.

142. Життєві домагання особистості : монографія / [Т. М Титаренко І. В. Лебединська, Н. В. Анікіна, О. Я. Кляпець та ін.] ; за ред. Т. М. Титаренко. Київ : Педагогічна думка, 2007. 456 с.

143. Загвязинский В. И. Теория обучения: современная интерпретация : учеб. пособ. для пед. вузов по спец. «Педагогика и психология». [3-е изд., испр.]. М. : Академия, 2006. 192 с.

144. Загорій А. М. Освіта як фактор формування людського капіталу. *Економічний вісник Донбасу*. 2010. № 2 (20). С. 40–43.

145. Зайчук О. В., Оніщенко Н. М. Поняття, зміст, сутність та види систематизації законодавства. *Правова держава* : щорічник наук. пр. Ін-ту держави і права ім. В. М. Корецького НАН України. 2003. № 14. С. 8–13.

146. Закордонний досвід підготовки кадрів для сил сектору безпеки та можливості його використання в Україні : наук.-метод. рек. / [К. Л. Бугайчук, І. Б. Гончаренко, Ю. О. Михайлова та ін.] ; МВС України, Харків. нац. ун-т внутр. справ, наук.-дослід. лабораторія з проблем протидії злочинності. Харків : Харк. нац. ун-т. внутр. справ, 2016. 120 с.

147. Запорізький центр первинної професійної підготовки «Академія поліції» ДДУВС. URL: http://dduvs.in.ua/struktura-universitetu/akademiya-politsiyi/

148. Заросило В. О. Порівняльний аналіз адміністративної діяльності міліції України та поліції зарубіжних країн (Великобританії, США, Канади та Франції) : автореф. дис. … канд. юрид. наук : 12.00.07. Київ, 2002. 20 с.

149. Зборовский Г., Шуклина Е. Самообразование – парадигма XXI века. *Высшее образование в России*. 2003. № 6. С. 25–32.

150. Згуровський М. З. Болонський процес: головні принципи та шляхи структурного реформування вищої освіти України. Київ : НТУУ «КПИ», 2006. 544 с.

151. Зданевич Л. В. Концептуальна модель та організація підготовки майбутнього вихователя ДНЗ до роботи з дезадаптованими дітьми в умовах ступеневої освіти. *Акмедосягнення науковців Житомирської науково-педагогічної школи* : монографія / за ред. О. А. Дубасенюк. Житомир, 2016. С. 174–198.

152. Зейгарник Б. В. Психология личности: норма и патология / под ред. М. Р. Гинзбурга. М. : Ин-т практической психологии, 1998. 352 с.

153. Зелений В. І. Розвиток педагогічної культури молодих офіцерів внутрішніх військ МВС України : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04. Хмельницький, 2003. 18 с.

154. Зенин В. П. Роль правового воспитания в укреплении советского образа жизни. *Административно-правовые аспекты правового воспитания личного состава органов внутренних дел* : сб. науч. тр. Киев, 1984. С. 30–33.

155. Зинченко В. П. Человек развивающийся: очерки российской психологии. М. : Тривола, 1994. 333 с.

156. Зязюн Л. Самоосвіта і самовиховання в дослідженнях французьких теоретиків педагогіки. *Вища освіта України*. 2005. № 4. С. 45–50.

157. Изучение индивидуальных особенностей у студентов с разным уровнем эмоционального выгорания. *Психология. Бобродобро* : [сайт]. URL: https://psy.bobrodobro.ru/10412

158. Ильин Е. П. Мотивация и мотивы. СПб. : Питер, 2000. 512 с.

159. Исправительная (пенитенциарная) педагогика / под ред. А. И. Зубкова и М. П. Стуровой. М. : Акад. МВД РФ, 1999. 397 с.

160. Іванченко Є. А. Теоретичні основи системи інтегративної професійної підготовки майбутніх економістів : монографія. Одеса : Поліграф, 2009. 400 с.

161. Іншин М. І. Перспективні напрямки професійної підготовки державних службовців в Україні. *Право і безпека*. 2006. № 5 (1). С. 24–27.

162. Історія держави і права України : практикум / [М. Ю. Бурдін, О. А. Гавриленко, І. Д. Коцан та ін.] ; за ред. М. Ю. Бурдіна. Харків : Бровін О. В., 2017. 444 с.

163. Как можно реформировать украинскую милицию. *Минфин* : [сайт]. URL: https://minfin.com.ua/2013/07/11/782304/

164. Калаянов Д. П. Поліція країн ЄС та використання її досвіду в адміністративній діяльності органів внутрішніх справ України: теорія і практика : автореф. дис. … д-ра юрид. наук : 12.00.07. Київ, 2010. 40 с.

165. Капля А. М. Організаційно-педагогічні умови соціалізації курсантів у вищому навчальному закладі МНС України : автореф. дис. … канд. пед. наук : 13.00.05. Київ, 2008. 22 с.

166. Капшин В. В. Міжнародний досвід початкової підготовки поліцейських кадрів. *Кримський юридичний вісник*. 2010. № 1, ч. 1. 262 с.

167. Карпов А. В., Савин И. В. Психологический анализ деятельности : учеб. пособ. для вузов. Ярославль : Наука, 2005. 143 с.

168. Касьяненко М. Д. Педагогіка співробітництва : навч. посіб. Київ : Вища школа, 1993. 320 с.

169. Каюков В. І. Патріотичне виховання учнів загальноосвітньої школи на героїчних традиціях українського народу : автореф. дис. … канд. пед. наук : 13.00.01. Кіровоград, 1996. 24 с.

170. Кикоть В. Я., Столяренко А. М. Юридическая педагогика : учебник для студентов вузов, обучающихся по специальности 021100 "Юриспруденция". М. : Юнити-Дана, 2004. 895 с.

171. Киримов Д. А. Методология права (предмет, функции, проблемы философии права). [2-е изд.]. М. : Аванта+, 2001. 560 с.

172. Кириченко О. В. Національно-патріотичне виховання дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківської опіки, на традиціях українського козацтва у процесі підготовки до захисту Вітчизни. *Управління школою*. 2007. № 27. С. 17–21.

173. Киричук О. Розвиток і самореалізація особистості в умовах освітнього закладу. *Рідна школа*. 2012. № 5. С. 28–30.

174. Киселев А. К. Социальная и образовательная политика стран Евросоюза в подготовке полицейских кадров (вторая половина XX – начало XXI вв.) : автореф. дис. … д-ра ист. наук : 07.00.03. Ставрополь, 2011. 58 с.

175. Кісіль З. Р. Професійна підготовка як різновид удосконалення службової діяльності співробітників органів внутрішніх справ України. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ*. Серія : Психологічна. 2013. № 1. С. 142–152.

176. Клочко В. Е., Галажинский Э. В. Инновационный потенциал личности: системно-антропологический контекст. *Вестник Томского государственного университета*. 2009. № 325. С. 146–151.

177. Клочко В. Е., Краснорядцева О. М. Особенности операционализации понятия «инновационный потенциал личности». *Вестник Томского государственного университета*. 2010. № 339. С. 151–155.

178. Кобзар Б. С. Виховувати учнів на героїчних традиціях. *Український історичний журнал*. 1966. № 5. С. 111–114.

179. Кобзар Б., Поствойтов Є. Специфіка позаурочної виховної роботи з учнями шкіл-інтернатів для дітей-сиріт та дітей, які залишилися без піклування батьків. Київ : Стилос, 1997. 312 с.

180. Коваленко Ю. І. Правовий статус працівника органів внутрішніх справ у перехідному суспільстві (порівняльно-правовий аналіз на матеріалах країн СНД) : автореф. дис. … канд. юрид. наук : 12.00.01. Харьков, 2005. 20 с.

181. Коваль Г. В. Формування патріотизму – важливий чинник соціалізації молоді України на сучасному етапі політичного процесу : дис. ... канд. політ. наук : 23.00.02. Миколаїв, 2007. 208 с.

182. Кодекс України про адміністративні правопорушення : прийнятий 07 груд. 1984 р. № 8073-X. *Верховна Рада України* : [сайт]. URL: http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/80731-10 (дата звернення 12.10.2018).

183. Козловська І. М. Дидактика в контексті інтегративного навчання : навч.- метод. посіб. Львів : НМЦ КПО, 1999. 48 с.

184. Колесник О. П. Психологія духовного саморозвитку особистості : монографія. Луцьк : РВВ «Вежа» Волин. держ. ун-ту ім. Лесі Українки, 2007. 388 с.

185. Колісник Т. В. Інститут наставництва як форма in-field training та інші аспекти міжнародного досвіду реформування Національної поліції України. *Особливості підготовки поліцейських в умовах реформування системи МВС України* : зб. матеріалів І міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 20 трав. 2016 р.) / МВС України, Департамент патрульної поліції України ; Харків. нац. ун-т внутр. справ, каф. спец. фіз. підготовки. Харків, 2016. С. 144–146.

186. Коляда М. Г. Вибір оптимальних форм, способів і методів організації навчального процесу за індивідуально орієнтованою освітньою системою. *Народна освіта : електрон. наук. фахове вид*. URL: http://www.narodnaosvita.kiev.ua/?page_id=2128 (дата звернення: 26.09.2016).

187. Кондратова В. Как избежать Врадиевки. Пять примеров успешной реформы полиции. *Ліга. Новости* : [портал] ; Информ. агентство ЛІГАБізнесІнформ ; Информ.-аналіт. центр «ЛІГА». 11.07.2013. URL: http://news.liga.net/articles/politics/875218-kak_izbezhat_vradievki_pyat_primerov_uspeshnoy_reformy_politsii.htm (дата звернення: 25.09.2016).

188. Кондратьев Я. Ю. Організація національної підготовки поліцейських Сполученого королівства. *Науковий вісник Національної академії внутрішніх справ України*. 2000. № 2. С. 7–9.

189. Кондратюк О. Комплексний підхід до визначення змісту форм та методів виховання учнів профтехучилищ. *Рідна школа*. 1998. № 12. С. 72–80.

190. Коновалова В. Е. Правовая психология : учеб. пособ. Харьков : Основа, 1990. 199 с.

191. Коновалова В. О. Юридична психологія : підручник. [2-ге вид., перероб. і допов.] Харків : Право, 2008. 240 с.

192. Кононенко П., Касян Л., Семенюченко О. Програма виховання дітей дошкільного віку «Україно творець». *Освіта і управління*. 2008. № 2/3. С. 131–148.

193. Конституція України : прийнята 28 черв. 1996 р. № 254к/96-ВР. *Верховна Рада України* : [сайт]. URL: http://zakon.rada.gov.ua/laws/main/254к/96-вр (дата звернення: 26.09.2016).

194. Копець Л. Класичні експерименти в психології : навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. Київ : Києво-Могилянська академія, 2010. 283 с.

195. Користін О. Є. Професійна освіта поліцейського: в якому напрямку рухатись? *Політрада* : [сайт]. URL: http://politrada. org/news/profes-yna-osv-ta-pol-tseyskogo-v-yakomu-napryamku-rukhatis (дата звернення 12.06.2017).

196. Корниенко Л. М. Проблемы формирования правосознания школьников : автореф. дис. ... канд. юрид. наук. М., 1974. 16 с.

197. Коростылева Л. А. Психология самореализации личности: затруднения в профессиональной сфере. СПб. : Речь, 2005. 222 с.

198. Корсак К., Антонюк Л. Стратегія Європи – якість освіти (учнів і студентів). *Науковий світ*. 2003. № 6. С. 6–8.

199. Костин Ю. В. Особенности формирования профессионального правосознания сотрудников органов внутренних дел современной России. *Законы России* : [сайт]. URL: https://zakoniros.ru/?p=15205

200. Костина Л. Н., Перков А. А. Профили профессиональных компетенций сотрудников подразделений обеспечения безопасности дорожного движения. Орёл : ОрЮИ МВД России им. В. В. Лукьянова, 2016. 81 с.

201. Костицкий М. В. Введение в юридическую психологию: методологические и теоретические проблемы. Киев : Вища школа, 1990. 259 с.

202. Котюк В. А. Правовое воспитание рабочей молодежи в социалистическом трудовом производственном коллективе : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.01. Киев, 1981. 20 с.

203. Котюк В. О. Теорія права: курс лекцій : навч. посіб. для юрид. фак. вузів. Київ : Вентурі, 1996. 208 с.

204. Кочесокова З. Х., Машекуашева М. Х. Коммуникативные компетенции сотрудников полиции как фактор эффективности профессиональной деятельности. *Современные наукоемкие технологии*. 2014. № 4. С. 167–170. URL: http://www.top-technologies.ru/ru/article/view?id=34602 (дата звернення: 09.12.2016).

205. Кравченко І. С. Професійне навчання поліцейських в Україні : новели та перспективи. *Вісник Запорізького національного університету*. Серія : Юридичні науки. 2015. № 4 (II). С. 94–100. URL: http://www.law.journalsofznu.zp.ua/archive/visnik-4-2015-2/17.pdf (дата звернення: 09.12.2016).

206. Краснорядцева О. М., Баланев Д. Ю., Щеглова Э. А. Диагностические возможности опросника «Психологическая готовность к инновационной деятельности». *Сибирский психологический журнал*. 2011. Вып. 40. С. 164–175.

207. Крашеніннікова Т. В. Комунікативна компетенція працівника Національної поліції : навч. посіб. Дніпро : Адверта, 2017. 107 с.

208. Кремень В. Болонский процесс: сближение, а не унификация. *Зеркало недели : междунар. общ.-полит. еженедельник*. 2003. № 48 (473). 13–19 декабря.

209. Криворучко Л. С. Исследовательский анализ уровня профессиональной подготовки органов внутренних дел к действиям в экстремальных условиях (международный аспект). *Административная и криминальная юстиция* : сб. науч. статей Латвийской Академии полиции. Рига, 2006. № 2. С. 48–51.

210. Кримська О. М. Форми забезпечення професійного зростання працівника. *Форум права*. 2011. № 3. С. 414–418.

211. Кроль В. М. Психология и педагогика : учеб. пособ. для техн. вузов. М. : Высшая школа, 2007. 319 с.

212. Кудерміна О. І. Психологічні особливості «віддалених» цілей майбутніх працівників правоохоронних органів. *Юридична психологія та педагогіка*. 2010. № 1 (7). С. 173–184.

213. Кудерміна О. І., Лісун С. Л. Психологічні особливості нормативної регуляції поведінки працівників Національної поліції України. *Вісник Національного авіаційного університету.* Серія : Педагогіка, Психологія. 2015. № 2 (7). С. 79–84.

214. Куликова Л. Н. Проблемы саморазвития личности. [2-е изд., испр. и доп.]. Благовещенск : Благовещенский государственный педагогический университет, 2001. 42 с.

215. Кучерявенко И. А. Проблема психологической готовности к профессиональной деятельности. *Молодой ученый*. 2011. № 12, т. 2. С. 60–62.

216. Кучерявенко И. А., Шкилев С. В., Зиборова Е. И. Проблема мотивационной готовности курсантов учебных заведениях МВД к профессиональной деятельности. *Молодой ученый*. 2015. № 24. С. 1086–1088.

217. Лавриненко О. В. Вопросы правовой и социальной защищенности работников милиции при несении службы по охране общественного порядка. *Проблемы охраны общественного порядка и усовершенствования*

законодательства : материалы Всеукраинской науч.-практ. конф. (г. Харьков, 15 мая 2003 г.). Харків, 2003. С. 135–141.

218. Лапшина В. Л. Професіоналізм в діяльності органів внутрішніх справ: проблеми теорії та практики : підручник. Харків : Вапнярчук Н. М., 2005. 224 с.

219. Легуша С. М., Супрун М. О. Правове виховання курсантів вищих навчальних закладів МВС України: сутність, функції та механізм : монографія. Київ : Київ. юрид. ін.-т, 2005. 265 с.

220. Леженіна О. І. Організаційно-правові засади участі органів внутрішніх справ України у міжнародній правоохоронній діяльності : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07. Харків, 2004. 20 с.

221. Леонова А. Б., Кузнецова А. С. Психологические технологии управления состоянием человека. М. : Смысл, 2009. 312 с.

222. Леонтьев Д. А. Личностное измерение человеческого развития. *Вопросы психологии*. 2013. № 3. С. 67–80.

223. Леонтьев Д. А. Самореализация и персонализация. *Теоретические и прикладные проблемы психологии.* М., 1985. Ч. 1. С. 158–172.

224. Леонтьева Т. Н. Вопросы деятельности трудовых коллективов в сфере современной теории права : автореф. дис. ... канд. юрид. наук. М., 1974. 18 с.

225. Лернер И. Я. Дидактические основы методов обучения. М. : Педагогика, 1981. 186 с.

226. Лєбєдєва С. Ю., Тімченко О. В. Психологічне забезпечення професійної та функціональної надійності фахівців снайперських груп спеціальних підрозділів МВС України : монографія. Харків : ХНАДУ, 2005. 326 с.

227. Липина Е. А. Проблемы письменной речи сотрудников полиции (нарушение лексических норм). *Правопорядок: история, теория, практика*. 2016. № 2 (9). С. 42–45.

228. Литвинов О. М., Ященко А. М. Поняття, ознаки та види кримінальних правопорушень з огляду на прийнятий Закон України щодо впровадження до КК України інституту кримінальних проступків. *Кримінальне правопорушення: національний та зарубіжний виміри* : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (24 трав. 2019 р., м. Одеса) / [ред. кол. Є. Л. Стрельцов, В. О. Туляков, В. П. Кедик та

ін. ; передмова С. В. Ківалова] ; відп. за вип. Є. Л. Стрельцов ; Нац. ун-т «Одеська юридична академія». Одеса, 2019. С. 13–17.

229. Литовченко О. В. Теоретико-методичні засади виховання соціально компетентної особистості у позашкільних навчальних закладах. *Нова педагогічна думка («Формування соціальної компетентності вихованців позашкільних навчальних закладів»)* : матеріали Всеукраїнської наук.-практ. конф. (Рівне, 9–10 черв. 2011). Рівне, 2011. № 3. С. 14–16.

230. Лігоцький А. О. Професійна педагогіка в системі підготовки кадрів МВС України. *Стан та перспективи розвитку відомчої системи освіти і науки МВС України* : матеріали наук.-практ. конф. Харків, 2001. С. 90–98.

231. Лігоцький А. Система правової освіти: пошуки і здобутки. *Право України*. 1997. № 9. С. 34–36.

232. Ліпницький В. А. Деякі правові проблеми підготовки поліцейських в умовах реформування системи МВС України. *Особливості підготовки поліцейських в умовах реформування системи МВС України* : зб. матеріалів І міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 20 трав. 2016 р.) / Харків. нац. ун-т внутр. справ. Харків, 2016. С. 35–37.

233. Ліщук Б. В. Особиста безпека як важлива складова в службовій діяльності поліцейських. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ*. Серія : Юридична. 2016. № 4. С. 204–211.

234. Ломов Б. Ф., Сурков Е. Н. Антиципация в структуре деятельности. М. : Наука, 1980. 280 с.

235. Лошицький М. В. Використання зарубіжного досвіду як умова вдосконалення адміністративно-правового забезпечення професійної підготовки працівників міліції (поліції). *Юридична наука*. 2015. № 2. С. 34–42.

236. Лошицький М. В. Щодо досвіду поліцейської діяльності США Великобританії та Канади. *Актуальні проблеми адміністративного права та адміністративного процесу в Україні* : матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Дніпропетровськ, 29 трав. 2015 р.) / Дніпроп. держ. ун-т внутр. справ. Дніпропетровськ, 2015. С. 11–14.

237. Лунеев В. В. Преступное поведение: мотивация, прогнозирование, профилактика : монография. М. : Наука, 1991. 382 с.

238. Луценко О. В. Педагогічні умови формування у майбутніх офіцерів Національної гвардії України свідомого ставлення до навчальної діяльності : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04. Київ, 2016. 246 с.

239. Лушин П. В. Психология личностного изменения. Кировоград : Имэкс ЛТД, 2002. 360 с.

240. Магомед-Эминов М. Ш. Трансформация личности. М. : Психоаналит. ассоц., 1998. 496 с.

241. Максименко С. Д. Механізми трансформації структурних компонентів діяльності у професійному розвитку особистості в сучасних умовах. *Актуальні проблеми становлення особистості професіонала в ризиконебезпечних професіях* : матеріали міжрегіон. наук. семінару (Київ, 25 берез. 2010 р.) / Мін-во оборони України, Національний університет оборони України. Київ, 2010. С. 12–14. *PsyJournals.ru* : [портал психологических изданий]. URL: http://psyjournals.ru/psyandlaw/2011/n1/39330.shtml (дата звернення 12.06.2017).

242. Максименко С. Д., Пасічник І. Д. До питання методології когнітивної психології. *Наукові записки Національного університету «Острозька академія».* Серія : Психологія і педагогіка. 2013. Вип. 24. С. 3–6. URL: http://nbuv.gov.ua/jpdf/nznuoapp_2013_24_3.pdf (дата звернення 12.06.2017).

243. Максименко С. Д., Соловієнко В. О. Загальна психологія : навч. посіб. Київ : МАУП, 2000. 256 с.

244. Малєєв Д. В. Психологічні чинники розвитку професійної надійності працівників підрозділів превентивної діяльності Національної поліції України : дис. … канд. психол. наук : 13.00.06. Харків, 2016. 334 с.

245. Малінка О. О. Психологічні проблеми мотивації навчально-професійної діяльності студентів у сучасних умовах : реферат аспіранта НПУ ім. Драгоманова. *Вісник психології і педагогіки* : [сайт]. URL: https://www.psyh.kiev.ua/%D0%9F%D1%81%D0%B8%D1%85%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B3%D1%96%D1%87%D0%BD%D1%96_%D0%BF%D1%80%D0%BE%D0%B1%D0%BB%D0%B5%D0%BC%D0%B8_%D0%BC%D0%BE%D1%8

2%D0%B8%D0%B2%D0%B0%D1%86%D1%96%D1%97_%D0%BD%D0%B0%D0%B2%D1%87%D0%B0%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D0%BE-%D0%BF%D1%80%D0%BE%D1%84%D0%B5%D1%81%D1%96%D0%B9%D0%BD%D0%BE%D1%97_%D0%B4%D1%96%D1%8F%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D0%BE%D1%81%D1%82%D1%96_%D1%81%D1%82%D1%83%D0%B4%D0%B5%D0%BD%D1%82%D1%96%D0%B2_%D1%83_%D1%81%D1%83%D1%87%D0%B0%D1%81%D0%BD%D0%B8%D1%85_%D1%83%D0%BC%D0%BE%D0%B2%D0%B0%D1%85_(%D1%80%D0%B5%D1%84%D0%B5%D1%80%D0%B0%D1%82_%D0%9C%D0%B0%D0%BB%D1%96%D0%BD%D0%BA%D0%B0_%D0%9E.%D0%9E. (дата звернення : 19.03.2018)

246. Мартиненко О. Профессиональное обучение полиции Германии (по материалам МВД Украины). *Права людини в Україні. Інформаційний портал Харківської правозахисної групи* : [сайт]. URL: http://www.khpg.org/index.php?id=1399024677 (дата звернення 12.06.2017).

247. Мартиненко О. Система підготовки польської поліції (за матеріалами МВС України). *Права людини в Україні. Інформаційний портал Харківської правозахисної групи* : [сайт]. URL: http://khpg.org/index.php?id=1399022448 (дата звернення 12.06.2017).

248. Марченко Н. Принципи гуманізації і гуманітаризації освіти у наукових пошуках А. Г. Погрібного та їх розвиток у працях українських вчених. *Вища освіта України.* 2014. № 1. С. 106–111. URL: file:///C:/Users/User/Downloads/vou_2014_1_18%20(2).pdf (дата звернення: 12.03.2019)

249. Маслоу А. Самоактуализация. *Психология личности : тексты* / под ред. Ю. Б. Гиппенрейтер, А. А. Пузырея. М., 1982. С. 108–118.

250. Масляніцин В. І. Професійний саморозвиток майбутнього фахівця : монографія / під ред. В. А. Ковальчук. Житомир : ЖДУ ім. І. Франка, 2012. 264 с.

251. Матюхина М. В. Мотивация учения младших школьников. М. : Педагогика, 1984. 144 с.

252. Матюхіна Н. П. Поліція Великобританії: сучасні тенденції розвитку та управління : монографія / за заг. ред. д-ра юрид. наук проф. О. М. Бандурки. Харків : Консум, 2001. 131 с.

253. Матюхіна Н. П. Безпека життєдіяльності персоналу органів внутрішніх справ України (загальноуправлінські підходи). Харків : Ун-т внутрішніх справ, 2001. 90 с.

254. Машбиц Е. И. Психолого-педагогические проблемы компьютеризации обучения. М. : Педагогика, 1988. 192 с.

255. Медведєв В. С., Левенець О. А. Особистість як категорія юридичної психології. *Юридична психологія*. 2015. № 2. С. 53–63.

256. Менделевич В. Д. Антиципационные механизмы неврозогенеза. *Психологический журнал*. 1996. № 4. С. 107–115.

257. Менделевич В. Д. Клиническая и медицинская психология. М. : Мед-пресс-информ, 2002. 588 с.

258. Менделевич В. Д. Тест антиципационной состоятельности (прогностической компетентности) – экспериментально-психологическая методика для оценки готовности к невротическим расстройствам. *Социально-клиническая психиатрия*. 2002. № 2. С. 35–40.

259. МЕТОДИКА: опросник поведения и переживания, связанного с работой (Arbeitsbezogenes Verhaltens - und Erlebensmuster) (AVEM) (У. Шааршмидт, А. Фишер*). Психологическая діагностика* : [сайт]. URL: https://sites.google.com/site/test300m/avem

260. Методический инструментарий для социально-психологического сопровождения студентов профессиональных образовательных организаций. М. : ГБОУ УМЦ ПО ДОгМ, 2013. Вып. 2. 105 с.

261. Міліція і населення – партнери / В. О. Соболєв, Г. В. Попова, В. О. Болотова, В. І. Московець ; за заг. ред. проф. О. Н. Ярмиша. Харків : Ун-т внутр. справ, 2000. 93 с.

262. Мовмига Н. Є Життєві домагання майбутніх правоохоронців у життєвому та професійному само здійсненні. *Проблеми екстремальної та кризової психології*. 2013. Вип. 14, ч. ІІ. С. 222–230.

263. Мойсеюк Н. Є. Педагогіка : навч. посіб. [5-е вид, доп. і перероб.]. Київ, 2007. 656 с.

264. Мойсеюк Н. Є. Педагогіка : навч. посіб. Київ : [б.в.], 1999. 348 с.

265. Мороз Л. І. Професійно-психологічний тренінг у становленні особистості фахівця (на прикладі працівників ОВС) : монографія. Івано-Франківськ : Надвірн. друк., 2007. 312 с.

266. Мороз Л. І. Теоретичні та прикладні засади професійно-психологічного тренінгу працівників органів внутрішніх справ України : дис. ... д-ра наук : 19.00.06. Київ, 2008. 461 с.

267. Морозов А. С. Критерії оцінки сформованості правової культури у майбутніх працівників міліції. *Вісник Запорізького юридичного інституту.* Серія : Юридичны науки. 1999. Вип. 3 (5). С. 255–263.

268. Морозов А. С. Формування правової культури у майбутніх працівників міліції : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.01. Тернопіль, 1999. 18 с.

269. Музичук О. М. Сутність професійної підготовки персоналу ОВС. *Форум права*. 2007. № 1. С. 125–130.

270. Навчально-методичний комплекс навчальної дисципліни «Професійно-психологічна підготовка працівників» підготовки бакалавра. URL: http://uad.exdat.com/docs/index-824826.html?page=2

271. Немов Р. С. Психологическое консультирование : учебник. [2-е изд., перераб. и доп.]. М. : Юрайт, 2011. 575 с.

272. Немов Р. С. Психология : в 3 кн. [4-е изд.]. М. : Владос, 2006. Кн. 2 : Психология образования. 606 с.

273. Неперервна професійна освіта: проблеми, пошуки, перспективи : монографія / [І. А. Зязюн, Н. Г. Ничкало, Л. Б. Лук'янова та ін.] ; за ред. І. А. Зязюна ; АПН України, Ін-т педагогіки і психології проф. освіти. Київ, 2000. 636 с.

274. Нечипоренко Л. С., Подоляк Я. В., Паснюк В. Г. Класична педагогіка : навч. посіб. Харків : Основа, 1998. 419 с.

275. Никитина Т. В. Формирование профессиональной коммуникативной компетентности курсантов в процессе научно-исследовательской работы. *Вестник НВГУ*. 2017. № 3. С. 39–43.

276. Ничипоренко Н. П., Менделевич В. Д. Феномен антиципационных способностей как предмет психологического исследования. *Психологический журнал.* 2006. № 5. Т. 27. С. 50–59.

277. Ничкало Н. Г. Неперервна професійна освіта як філософська та педагогічна категорія. *Неперервна професійна освіта: теорія і практика*. 2001. Вип. 1. С. 9–22.

278. Ніколаєнко С. М. Болонський процес у фактах і документах: Сорбонна – Болонья – Саламанка – Прага – Берлін – Берген / С. М. Ніколаєнко (ред.), В. Д. Шинкарук (упоряд.). Київ : Дельта, 2007. 52 с.

279. Нуркова В. В., Митина О. В., Янченко Е. В. Автобиографическая помять: «сгущения» в субъективной картине прошлого. *Психологический журнал*. 2005. № 2. С. 22–32.

280. Овчинников Н. Ф. Методологические принципы в истории научной мысли. М. : Эдиториал, 2003. 296 с.

281. Ожегов С. И. Словарь русского язика / под ред. Н. Ю. Шведовой. М. : Рус. яз., 1988. 750 с.

282. Олійник І. Л. Організаційно-правові засади взаємодії міліції (поліції) країн-учасниць СНД у боротьбі з правопорушеннями : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07. Ірпінь, 2005. 20 с.

283. Олпорт Г. Становление личности : избранные труды / под ред. Д. А. Леонтьева. М. : Смысл, 2002. 462 с.

284. Организация подготовки та повышения квалификации руководящих кадров поліції ФРГ. *Вестник ГУК МВД России.* 1997. № 4. С. 100–106.

285. Організація діяльності поліції зарубіжних країн : навч. посіб. / [С. Г. Братель, І. О. Луговий, Г. Б. Кузьміних та ін.] ; за ред. В. В. Чернєя. Київ : КНТ, 2015. 572 с.

286. Орищенко О. А. Взаимосвязи показателей эмпатии и психологической проницательности. *Наука і освіта*. 2010. № 9. С. 104–108.

287. Освітні технології : навч.-метод. посіб. / [О. М. Пєхота, А. З. Кіктенко, О. М. Любарська та ін.] ; за заг. ред. О. М. Пєхоти. Київ : А.С.К., 2001. 256 с.

288. Основи спеціальної фізичної підготовки працівників органів внутрішніх справ : навч. посіб. / М. І. Ануфрієв, С. Є. Бутов, О. Ф. Гіда, С. М. Решко. Київ, 2003. 336 с.

289. Основные виды деятельности и психологическая пригодность к службе в системе органов внутренних дел : справочное пособие / под ред. Б. Г. Бовина, М. І. Мягких, О. Д. Сафронова. М. : [б. и.], 1997. 334 с.

290. Осьодло В. І. Психологія професійного становлення офіцера : монографія. Київ : Золоті ворота, 2012. 463 с.

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

292. Педагогика как наука и как учебный предмет : тез. докл. междунар. науч.-практ. конф. (26–28 сентября 2000 г.). Тула : Тул. гос. пед. ун-та, 2000. Ч. 1. 271 с.

293. Педагогічна майстерність : підручник / [І. А. Зязюн, Л. В. Крамущенко, І. Ф. Кривонос та ін.] ; за ред. І. А. Зязюна. [2-ге вид., допов. і перероб.]. Київ : Вища школа, 2004. 422 с.

294. Перков А. А. Профессиональная наблюдательность как основа личной безопасности сотрудника госавтоинспеции. *КиберЛенинка* : [сайт]. URL: https://cyberleninka.ru/article/n/professionalnaya-nablyudatelnost-kak-osnova-lichnoy-bezopasnosti-sotrudnika-gosavtoinspektsii

295. Петросова О. В. Європейська система освіти підготовки управлінських кадрів у правоохоронній сфері. *Науковий вісник Академії муніципального управління.* Серія : Управління. 2012. Вип. 2. С. 271–278.

296. Петрушенко В. Л. Філософія : підручник. Львів : Магнопія 2006, 2011. 506 с.

297. Півняк Г. Стандарти вищої освіти у контексті Болонської декларації. *Освіта України*. 2004. № 42–43. С. 6–12.

298. Плішкін В. М. Теорія управління органами внутрішніх справ : підручник / за ред. Ю. Ф. Кравченка. Київ : НАВСУ, 1999. 702 с.

299. Поволоцький О. В. Професіоналізм міліції: сучасний стан та нові вимоги. *Вісник Національного університету внутрішніх справ*. 2004. № 28. С. 396–405.

300. Погонина Е. А., Коваленко Е. В., Белимова А. А. К понятию социального интеллекта сотрудника полиции МВД России. *Проблемы правоохранительной деятельности*. 2016. № 2. С. 86–89.

301. Покайчук В. Я., Поливанюк В. Д. Концептуальні засади службової підготовки поліцейських. *Особливості підготовки поліцейських в умовах реформування системи МВС України* : матеріали І міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 20 трав. 2016 р.) / МВС України, Харків. нац. ун-т внутр. справ. Харків, 2016. С. 154–157. URL: http://www.univd.edu.ua/general/publishing/konf/111.pdf (дата звернення: 17.10.2017).

302. Полицейские системы зарубежных государств : пособие / В. В. Князев, Н. И. Сазонова, А. А. Жмыхов, Т. Ю. Заморина. М. : ВНИИ МВД России, 2004. 135 с.

303. Полиция зарубежных стран: система организации и опыт профессиональной подготовки кадров : учеб. пособ. / А. С. Якубов, С. В. Асямов, А. А. Таджиев, Д. М. Миразов. Ташкент : Акад. МВД Республики Узбекистан, 2010. 449 с.

304. Положення з організації професійної підготовки осіб рядового і начальницького складу органів внутрішніх справ : затв. наказом Міністерства внутрішніх справ від 13 квіт. 2012 р. № 318. *Верховна Рада України* : [сайт]. URL: http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0728-12 (дата звернення 12.06.2017).

305. Положення про організацію первинної професійної підготовки поліцейських, яких вперше прийнято на службу в поліції : затв. наказом МВС України від 16 лют. 2016 р. № 105. *Верховна Рада України* : [сайт]. URL: http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0576-16 (дата звернення 12.06.2017).

306. Пономаренко Ю. Ю., Логвиненко М. І. Удосконалення системи підготовки, перепідготовки й підвищення кваліфікації кадрів Національної поліції. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2017. № 3. С. 97–99.

307. Порохня Л. А. Особливості використання системного підходу до професійної підготовки майбутнього вчителя. *Педагогічний альманах*. 2010. Вип. 6. С. 112–125.

308. Посметний В. В. Поняття, професіоналізму працівників ОВС як визначальної категорії їх професійної підготовки. *Форум права*. 2007. № 2. С. 179–184.

309. Посохова Я. С. Становление профессиональной идентичности: Новая полиция в Украине. *Право. Экономика. Психология*. Витебск, 2016. № 1 (4). С. 77–82.

310. Правовая пропаганда. В помощь идеологическому работнику / под ред. А. В. Мицкевича. М. : Юрид. лит., 1981. 208 с.

311. Правовое воспитание молодежи / [Н. И. Козюбра, В. В. Оксамытный, П. М. Рабинович П. М. и др.]. Киев : Наукова думка, 1985. 319 с.

312. Правознавство : навч. посіб. / [В. І. Бобир, С. Е. Демський, А. М. Колодій та ін.] ; за ред. В. В. Копєйчикова. [2-ге вид., перероб. та допов.]. Київ : Юрінком Інтер, 1999. 480 с.

313. Принципи формування культури педагогічного спілкування майбутнього вчителя української мови і літератури. *Українська педагогіка* : [сайт]. URL: http://ukped.com/skarbnichka/2419-printsipi-formuvannja-kulturi-pedagogichnogo-spilkuvannja-majbutnogo-vchitelja-ukrayinskoyi-movi-i-literaturi.html

314. Про вищу освіту : Закон України від 01 лип. 2014 р. № 1556-VII. *Верховна Рада України* : [сайт]. URL: http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18 (дата звернення: 23.06.2018).

315. Про внесення змін до Закону України «Про Національну поліцію» (щодо уточнення вимог до осіб, які претендують на зайняття посади поліцейського) : проект Закону України від 07 листоп. 2016 р. № 5367. *Верховна Рада України* : [сайт]. URL:

http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=60442 (дата звернення: 04.04.2017).

316. Про Декларацію про поліцію : резолюція Парламентської Асамблеї Ради Європи № 690 (1979). *Верховна Рада України* : [сайт]. URL: http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_803 (дата звернення: 23.06.2018).

317. Про Дисциплінарний статут Національної поліції України : Закон України від 05 берез. 2018 р. *Верховна Рада України* : [сайт]. URL: http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2337-19 (дата звернення: 23.06.2018).

318. Про документи про загальну середню та професійно-технічну освіту державного зразка і додатки до них : постанова Кабінету Міністрів України від 22 черв. 2015 р. № 645. *Верховна Рада України* : [сайт]. URL: http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/645-2015-%D0%BF (дата звернення: 23.06.2018).

319. Про екстрену медичну допомогу : Закон України від 05 лип. 2012 р. № 5081-VI. *Верховна Рада України* : [сайт]. URL: http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5081-17 (дата звернення: 22.11.2017).

320. Про Європейський кодекс поліцейської етики : рекомендація Rec (2001) 10 Комітету Міністрів державам-учасницям Ради Європи ухвал. 19 верес. 2001 р. на 765-му засіданні заступників міністрів. *Центр політико-правових реформ* : [сайт]. URL: http://pravo.org.ua/files/Criminal%20justice/rec1.pdf (дата звернення: 18.11.2017).

321. Про забезпечення прав і свобод громадян та правовий режим на тимчасово окупованій території України : Закон України від 20 жовт. 2014 р. № 1706-VII. *Верховна Рада України* : [сайт]. URL:http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1207-18 (дата звернення: 02.02.2018).

322. Про загальну структуру і чисельність Міністерства внутрішніх справ України : Закон України від 10 січ. 2002 р. № 2925-III. *Верховна Рада України* : [сайт]. URL: http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2925-14 (дата звернення: 23.06.2018).

323. Про зайнятість населення : Закон України від 05 лип. 2012 р. № 5067-VI. *Верховна Рада України* : [сайт]. URL: http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17 (дата звернення: 23.06.2018).

324. Про затвердження Кваліфікаційної характеристики професії 5162 «поліцейський (за спеціалізаціями)» : наказ МВС України від 16 листоп. 2016 р. № 1213. URL: http://www.cct.com.ua/2016/16.11.2016_1213.htm (дата звернення: 23.06.2018).

325. Про затвердження Концепції запровадження трирівневої моделі підготовки поліцейських : наказ МВС України від 29 січ. 2018 р. № 51. URL: http://document.ua/prozatverdzhennja-koncepciyi-zaprovadzhennja-tririvnevoyi-m-doc337366.html (дата звернення: 23.06.2018).

326. Про затвердження Концепції реформування освіти в Міністерстві внутрішніх справ України : наказ МВС України від 25 листоп. 2016 р. № 1252. *ЛІГА:ЗАКОН* : [правовий портал]. URL: http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/MVS675.html (дата звернення: 23.06.2018).

327. Про затвердження Національної рамки кваліфікацій : постанова Кабінету Міністрів України від 23 листоп. 2011 р. № 1341. *Верховна Рада України* : [сайт]. URL: http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1341-2011-%D0%BF/paran12#n12 (дата звернення: 23.06.2018).

328. Про затвердження Переліку населених пунктів, на території яких здійснювалася антитерористична операція, та визнання такими, що втратили чинність, деяких розпоряджень Кабінету Міністрів України : розпорядження Кабінету Міністрів України від 02 груд. 2015 р. № 1275-р. *Верховна Рада України* : [сайт]. URL: http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1275-2015-%D1%80#n7 (дата звернення: 23.06.2018).

329. Про затвердження Положення з організації перевірки рівня фізичної підготовленості кандидатів до вступу на службу в Національну поліцію України : наказ МВС України від 09 лют. 2016 р. № 90. *Верховна Рада України* : [сайт]. URL: http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0306-16 (дата звернення: 24.06.2017).

330. Про затвердження Положення про Міністерство внутрішніх справ України : постанова Кабінету Міністрів України від 28 жовт. 2016 р. № 878. *Верховна Рада України* : [сайт]. URL: http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/878-2015-п (дата звернення: 23.06.2018).

331. Про затвердження Положення про Національну поліцію : постанова Кабінету Міністрів України від 28 жовт. 2015 р. № 877. *Верховна Рада України* : [сайт]. URL: http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/877-2015-%D0%BF (дата звернення: 23.06.2018).

332. Про затвердження Положення про організацію первинної професійної підготовки поліцейських, яких вперше прийнято на службу в поліції : наказ МВС України від 16 лют. 2016 р. № 105. *Верховна Рада України* : [сайт]. URL: http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0576-16 (дата звернення: 18.11.2017).

333. Про затвердження Положення про організацію первинної професійної підготовки поліцейських, яких вперше прийнято на службу в поліції : наказ МВС України від 18 квіт. 2016 р. № 576/28706. *Верховна Рада України* : [сайт]. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0576-16 (дата звернення: 21.05.2017).

334. Про затвердження Положення про організацію післядипломної освіти працівників Національної поліції : наказ МВС України від 24 груд. 2015 р. № 1625. *Верховна Рада України* : [сайт]. URL: http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0076-16 (дата звернення: 21.05.2017).

335. Про затвердження Положення про організацію службової підготовки працівників Національної поліції України : наказ МВС України від 26 січ. 2016 р. № 50. *Верховна Рада України* : [сайт]. URL: http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0260-16 (дата звернення: 17.11.2017).

336. Про затвердження Положення про освітньо-кваліфікаційні рівні (ступеневу освіту) : постанова Кабінет Міністрів України від 20 січ. 1998 р. № 65. *Верховна Рада України* : [сайт]. URL: http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/65-98-%D0%BF (дата звернення: 23.06.2018).

337. Про затвердження Положення про патрульну службу МВС : наказ МВС України від 02 лип. 2015 р. № 796. *Верховна Рада України* : [сайт]. URL: http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0777-15 (дата звернення: 23.06.2018).

338. Про затвердження Положення про проходження служби рядовим і начальницьким складом органів внутрішніх справ : постанова Кабінету Міністрів Української РСР від 29 лип. 1991 р. № 114. *Верховна Рада України* : [сайт]. URL: http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/114-91-п (дата звернення: 23.06.2018).

339. Про затвердження Положення про ступеневу професійно-технічну освіту : постанова Кабінету Міністрів України від 03 черв. 1999 р. № 956. *Верховна Рада України* : [сайт]. URL: http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/956-99-%D0%BF (дата звернення: 23.06.2018).

340. Про затвердження Правил етичної поведінки поліцейських : наказ МВС України від 09 листоп. 2016 р. № 1179. *Офіційний вісник України.* 2017. № 2. Ст. 55.

341. Про затвердження Типового порядку проведення конкурсу на службу до поліції та/або зайняття вакантної посади : наказ МВС України від 25 груд. 2015 р. № 1631. *Верховна Рада України* : [сайт]. URL: http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0049-16 (дата звернення: 23.06.2018).

342. Про захист персональних даних : Закон України від 01 черв. 2010 р. № 2297-VII. *Верховна Рада України* : [сайт]. URL: http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2297-17 (дата звернення: 05.04.2017)

343. Про заходи щодо зміцнення дисципліни і законності в органах внутрішніх справ та попередження надзвичайних подій, пов'язаних із загибеллю й травмуванням особового складу : наказ МВС України від 16 берез. 2007 р. № 81. *Верховна Рада України* : [сайт]. URL: http://www2.lvduvs.edu.ua/documents_pdf/zapobihannya_koruptsiyi/kadrova_robota/Nakaz_81_2007_new_2017.02.pdf (дата звернення: 23.06.2018).

344. Про звернення громадян : Закон України від 02 жовт. 1996 р. ; зі зм. від 11 жовт. 2018 р. *Верховна Рада України* : [сайт]. URL: http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/393/96-%D0%B2%D1%80 (дата звернення: 23.06.2018).

345. Про Національну поліцію : Закон України від 02 лип. 2015 р. № 580-VIII. *Офіційний вісник України*. 2015. № 63. Ст. 2075.

346. Про організаційно-штатні зміни у вищих навчальних закладах МВС : наказ МВС України від 31 берез. 2017 р. № 283. *Верховна Рада України* : [сайт]. URL: http://document.ua/d-dcn0.html (дата звернення: 23.06.2018).

347. Про організацію службової підготовки особового складу підрозділів ГУНП в Донецькій області у 2017 навчальному році : наказ ГУНП в Донецькій області від 10.01.2017 № 32. : служб. док.

348. Про освіту : Закон України від 05 верес. 2017 р. № 2145-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2017. № 38–39. Ст. 380.

349. Про поліцію : Закон Республіки Польща. *Право* : [сайт]. URL: http://pravo.org.ua/files/Criminal%20justice/Poland.pdf (дата звернення: 23.06.2018).

350. Про професійний розвиток працівників : Закон України від 12 січ. 2012 р. № 4312-VI. *Верховна Рада України* : [сайт]. URL: http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4312-17 (дата звернення: 23.06.2018).

351. Про фізичну культуру і спорт : Закон України від 24 груд. 1993 р. № 3808-XII. *Верховна Рада України* : [сайт]. URL: http://zakon.rada.gov.ua/go/3808-12 (дата звернення: 17.11.2017).

352. Проблемна ситуація — це співвідношення обставин та умов, яке містить протиріччя і не має однозначного вирішення. *СтудопедиЯ* : [сайт]. URL: https://studopedia.org/4-85591.html

353. Професійна психологія в органах внутрішніх справ : курс лекцій / [В. Г. Андросюк, Л. І. Казміренко, Г. О. Юхновець та ін.]. Київ : Укр. академія внутр. справ, 1995. 110 с.

354. Професійний саморозвиток майбутнього фахівця : монографія / за ред. В. А. Ковальчук. Житомир : ЖДУ ім. І. Франка, 2011. 204 с.

355. Професійно-психологічна підготовка працівників слідчих підрозділів : навч. посіб. / [І. В Жданова, П. В. Макаренко, Н. Е. Мілорадова та ін.] ; за заг. ред. І. В. Жданової ; МВС України, Харків. нац. ун-т внутр. справ. Харків : Харків. нац. ун-т внутр. справ, 2014. 516 с.

356. Психічна саморегуляція. *Медична бібліотека : навчальна і довідкова медичної література* : [сайт]. URL: http://www.medbib.in.ua/psihicheskaya-samoregulyatsiya.html

357. Психологический словарь / под общ. ред. А. В. Петровского, М. Г. Ярошевского. [2-е изд., испр. и доп.]. М. : Политиздат, 1990. 494 с.

358. Психология. Педагогика. Этика : учебник для вузов / под ред. проф. Ю. В. Наумкина. М. : Закон и право ; ЮНИТИ, 1999. 552 с.

359. Психологічні закономірності розвитку громадянської спрямованості особистості : монографія / [авт. кол.: М. Й. Боришевський та ін.] ; за ред. М. Й. Боришевського ; Ін-т психології ім. Г. С. Костюка АПН України. Київ : Міленіум, 2006. 297 с.

360. Психологічні складові екстремальної надійності персоналу МНС України. *СтудопедиЯ* : [сайт]. URL: https://studopedia.su/12_91081_ponyattya-profesiynoi-ta-funktsionalnoi-nadiynosti-personalu-mns-ukraini.html

361. Психологія у професійній діяльності поліції : навч. посіб. / [О. О. Євдокімова, І. В. Жданова, Д. В. Швець та ін.] ; за заг. ред. В. В. Сокуренка. Харків : Харків. нац. ун-т внутр. справ, 2018. 426 с.

362. Равен Дж. Компетентность в современном мире: выявление, развитие и реализация / [пер. с англ.]. М. : Когито-Центр, 2002. 396 с.

363. Радомський І. П. Філософські аспекти розгляду сутності феномена самовдосконалення особистості. *Юридична психологія та педагогіка*. 2012. № 1 (11). С. 12–18.

364. Реалізація технології розвивального навчання на уроках рідної мови в початковій школі. *Allbest* : [сайт]. URL: https://otherreferats.allbest.ru/pedagogics/00085665_0.html

365. Регульський В. Л. Підготовка висококваліфікованих спеціалістів - першочергове завдання вищого навчального закладу МВС. *Підготовка кадрів вищої кваліфікації для органів внутрішніх справ України*. Львів, 1995. С. 3–8.

366. Регуш Л. А. Развитие прогнозирования как познавательной способности личности : автореф. дис. ... д-ра психол. наук : 19.00.07. Ленинград, 1985. 37 с.

367. Роджерс К. Становление личности. Взгляд на психотерапию. М. : Прогресс, 1994. 480 с.

368. Родин В. Ф. Коммуникативное общение в профессиональной деятельности сотрудников ОВД РФ. *КиберЛенинка* : [сайт]. URL:

https://cyberleninka.ru/article/n/kommunikativnoe-obschenie-v-professionalnoy-deyatelnosti-sotrudnikov-ovd-rf (дата звернення: 23.06.2018).

369. Розвиток особистості в полікультурному освітньому просторі : зб. матеріалів Міжнар. конгресу [«IV Слов'янські педагогічні читання»]. Черкаси : ЧНУ імені Богдана Хмельницького, 2005. 338 с.

370. Романенко В. И., Безносов Д. С. Мотивация профессиональной деятельности сотрудников государственной противопожарной службы МЧС России. *Вестник Санкт-Петербургского университета ГПС МЧС России*. 2011. № 1. С. 72–76. URL: http://vestnik. igps. ru/wp-content/uploads/V31/11. pdf (дата звернення: 23.06.2018).

371. Роменець В. А., Маноха І. П. Історія психології XX століття : навч. посіб. / [вступ. ст. В. О. Татенка, Т. М. Титаренко]. 2-ге вид., стереотип. Київ : Либідь, 2003. 992 с.

372. Рубинштейн С. Л. Проблемы общей психологии / отв. ред. Е. В. Шорохова. 2-е изд. М. : Педагогика, 1976. 416 с.

373. Руденко Ю. Основи сучасного українського виховання. Київ : Вид-во імені Олени Теліги, 2003. 328 с.

374. Руколайніна І. Є., Леміш О. О. Формування та підготовка кадрів (персоналу) до органів Національної поліції України. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2017. № 1. С. 104–106.

375. Рыбников В. Ю., Никифоров А. М., Вавилов В. М. Психологическая совместимость специалистов экстремального профиля. СПб. : СПб. ун-т внутр. дел, 2001. 340 с.

376. Рютін В. В. Збройні Сили України як інститут соціалізації особистості. *Наукові записки Харківського військового університету.* Серія : Соціальна філософія, педагогіка, психологія. Харків, 2001. Вип. X. С. 218–224.

377. Савченко А. В. Мотив і мотивація злочину : монографія. Київ : Атіка, 2002. 144 с.

378. Саморегуляция и типы психологической защиты : реферат. *Инфоурок* : [сайт]. URL: https://infourok.ru/referat-po-teme-samoregulyaciya-i-tipi-psihologicheskoy-zaschiti-1761262.html (дата звернення: 23.06.2018).

379. Селезнёва Е. В. Самоосуществление как акмеологическая категория. *Мир психологии*. 2007. № 1. С. 192–203.

380. Семеног О. М. Система професійної підготовки майбутніх учителів української мови та літератури (в умовах педагогічного університету) : дис. … д-ра пед. наук : 13.00.04. Київ, 2006. 560 с.

381. Семчук И. В., Слободчикова Ю. В. Формирование коммуникативной компетентности сотрудников ОВД в процессе профессиональной деятельности. *Вестник Московского университета МВД России*. 2017. № 4. С. 249–253.

382. Сергиенко Е. А. Природа субъекта: онтогенетический аспект. *Проблема субъекта в психологической науке* / под ред. А. В. Брушлинского, М. И. Воловиковой, В. Н. Дружинина. М., 2000. С. 184–203.

383. Середа В. В., Кисіль З. Р. Юридико-психологічні засади запобігання професійній деформації працівників правоохоронних органів : монографія. Львів : ЛьвДУВС, 2016. 848 с.

384. Серьогін В. О. Конституційне право України : навч. посіб. Харків : Харків. нац. ун-т внутр. справ, 2010. 368 с.

385. Синявська О. Ю. Засоби забезпечення службової дисципліни в органах внутрішніх справ України (організаційно-правові питання) : дис. … канд. юрид. наук : 12.00.07. Харків 2001. 215 с.

386. Сисоєва С. Освітні реформи: освітологічний контекст. *Освітологія*. 2013. Вип. 2. С. 36–45. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/ocvit_2013_2_6 (дата звернення: 23.06.2018).

387. Ситаров В. А. Дидактика : учеб. пособ. для студ. высш. пед. учеб. завед. / под ред. В. А. Сластенина. М. : Академия, 2002. 368 с.

388. Скакун О. Ф. Правосознание – компонент правовой системы или ее предсистема? *Наукові праці Національного університету «Одеська юридична академія».* 2010. Т. IX. С. 32–45.

389. Скакун О. Ф. Теория государства и права : учебник. Харків : Консум, 2000. 704 с.

390. Скакун О. Ф. Теорія держави і права : підручник. Київ : Юрінком Інтер, 2006. 688 с.

391. Славина Л. С. Роль поставленной перед ребенком цели и образованного им самим намерения как мотив деятельности школьника. *Изучение мотивации поведения детей и подростков* / под ред. Л. И. Божович, Л. В. Благонадежной. М., 1972. С. 45–80.

392. Сливка С. С. Професійна етика працівників міліції. Львів : Вільна Україна, 1995. 144 с.

393. Сливка С. С. Професійна етика працівників міліції: теоретико-практичний аспект : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.01. Київ, 1994. 20 с.

394. Сливка С. С. Юридична деонтологія : підручник. [3-тє вид., перероб. і допов.]. Київ : Атіка, 2006. 296 с.

395. Слободчиков В. И., Исаев Е. И. Психология развития человека. М. : Школьная пресса, 2000. 320 с.

396. Слободян О. П. Творчий саморозвиток особистості студентів педагогічного коледжу в процесі вивчення культурологічних дисциплін : дис. … канд. пед. наук : 13.00.04. Львів, 2004. 305 с.

397. Смульсон М. Л. Психологія розвитку інтелекту : монографія. Київ : Ін-т психології ім. Г. С. Костюка АПН України, 2001. 276 с.

398. Сократ. Платон. Аристотель. Юм. Шопенгауэр: биографические повествования / [сост., общ. ред. и послесл. Н. Ф. Болдырева]. Челябинск : Урал, 1995. 400 с.

399. Сорока А. В. Психологічні особливості взаємозв'язків ціннісно-нормативної сфери та системи вольової саморегуляції девіантної особистості. *Проблеми сучасної психології*. 2016. Вип. 33. С. 487–498.

400. Социальная психология : учеб. пособ. для вузов / под ред. А. Н. Сухова, А. А. Деркача. М. : Академия, 2001. 600 с.

401. Соціально-психологічна толерантність. *Психологія*. URL: http://8ref.com/19/referat_190085.html

402. Спирица Е. В. Психология лжи и обмана: как разоблачить лжеца. СПб. : Питер, 2017. 272 с.

403. Співак В. М. Глобалізація і міжнародне співробітництво. *Вісник Академії управління МВС*. 2010. № 1. С. 6–15.

404. Стародубцев А. А. Професійна підготовка працівників ОВС у вищих навчальних закладах МВС України. *Форум права*. 2011. № 4. С. 704–710.

405. Сташків Б. І. Право соціального обслуговування : навч. посіб. Київ : Знання, 2007. 568 с.

406. Стивенс Х. Приручи своих драконов: обрати недостатки в достоинства / [пер. с англ.]. СПб. : Питер, 2002. 471 с.

407. Столяренко А. М. Прикладная юридическая психология : учеб. пособ. для вузов. М. : Юнити-Дана, 2001. 639 с.

408. Столяренко А. М. Юридическая педагогика : курс лекций. М. : ЭКМОС, 2000. 496 с

409. Столяренко Л. Д. Основы психологии : учеб. пособ. [16-е изд.]. Ростов н/Д. : Феникс, 2006. 672 с.

410. Стратонов В. М. Версії в практиці пізнавальної діяльності слідчого. *Право і безпека*. 2011. № 1 (38). С. 174–178.

411. Стьопіна О. Г. Виховання патріотизму у студентської молоді засобами мистецтва : автореф. дис… канд. пед. наук : 13.00.07. Луганськ, 2007. 21 с.

412. Сумина Н. Е. Взаимосвязи антиципационной состоятельности с личностными свойствами и их влияние на семейные взаимоотношения. *Психология*. 2007. № 14. С. 14–17.

413. Сундиев И. Ю., Шульц В. К. Использование комплекса психолого-педагогических методов при обучении слушателей. *Правовые и тактические проблемы оперативно-розыскной деятельности органов внутренних дел*. М., 1986. С. 221–230.

414. Супрун М. О. Основи професійного самовиховання майбутнього співробітника МВС України : навч. посіб. Київ : РВВ КІВС, 1998. 100 с.

415. Супрун М. О. Роль навчальної практики та стажування курсантів і слухачів у підготовці пенітенціарного персоналу. *Проблеми пенітенціарної теорії і практики* : зб. наук. пр. 1998. № 1 (3). С. 129–131.

416. Сурков Е. Н. Процессы антиципации и их организация в деятельности человека : автореф. дис. … д-ра психол. наук : 19.00.01. Ленинград, 1985. 37 с.

417. Суть гіпотези. Гіпотеза як наукове припущення. *StudFiles* : [сайт]. URL: https://studfiles.net/preview/5164866/page:2/ (дата звернення: 23.08.2018).

418. Тарнопольський О. Б. Концепція та структура підручника з англійської мови професійного спрямування для студентів факультетів психології. *Викладання мов у вищих навчальних закладах освіти на сучасному етапі : зб. наук. праць*. 2009. Вип. 14. С. 216–224.

419. Темченко В. І. Формування професійної правосвідомості працівників міліції : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.01. Київ, 1993. 15 с.

420. Теория государства и права : курс лекций / под ред. И. И. Матузова, А. В. Малько. М. : Юристь, 2001. 776 с.

421. Теорія держави і права : навч. посіб. / [С. К. Бостан, С. Д. Гусарєв, Н. М. Пархоменко та ін.]. Київ : Академія, 2013. 348 с.

422. Терещенко Ю. В. Содержание профессиональной наблюдательности сотрудников ОВД. *Психопедагогика в правоохранительных органах*. 1998. № 1 (7). С. 57–60.

423. Титов В. В. Историко-педагогический опыт подготовки сотрудников правоохранительных органов. (На материале России и США) : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.01. Карачаевск, 2006. 137 с.

424. Тихонова Т. В. Педагогічні умови професійного саморозвитку майбутнього вчителя інформатики : дис. … канд. пед. наук : 13.00.04. Київ, 2001. 202 с.

425. Ткачова Н. О. Педагогічні основи формування правосвідомості учнів у закладах професійнотехнічної освіти. Київ : Правда Ярославичів, 1998. 350 с.

426. Тогочинский А. М. Формирование социальной компетентности будущих специалистов органов внутренних дел на втором (переходном) этапе формирующего эксперимента. *Современная педагогика*. 2015. № 2. URL: http://pedagogika.snauka.ru/2015/02/336 (дата звернення: 23.06.2018).

427. Толочек В. А. Современная психология труда : учеб. пособ. СПб. : Питер, 2005. 479 с.

428. Трифонова Е. А. Адаптационный потенциал личности и психосоматический риск: проблема копинг-компетентности. *Известия РГПУ им. А. И. Герцина*. 2013. № 155. С. 78–79.

429. Трофимова Ю. В. Два подхода к пониманию саморазвития как психологического феномена. *Педагогика и психология*. 2010. № 2. С. 42–46.

430. Удалова О. Ю. Професійна адаптація студентів: гендерний аспект. *Гендер: реалії та перспективи в українському суспільстві*. Київ, 2003. С. 205–207.

431. Узнадзе Д. Н. Психология установки. СПб. : Питер, 2001. 416 с.

432. Українська кримінологічна енциклопедія / за заг. ред. В. В. Чернєя, В. В. Сокуренка ; [упоряд. О. М. Джужа, О. М. Литвинов]. Харків – Київ : Харк. нац. ун-т внутр. справ ; Нац. акад внутр. справ ; Кримін. асоц. України ; Золота миля. 2017. 804 с.

433. Умецька-Гатієва Н. В. Самоосвітня діяльність як необхідна складова діяльності майбутнього педагога. URL: https://umkang.blogspot.com/2012/11/blog-post.html (дата звернення : 17.03.2018)

434. Управління органами Національної поліції України : підручник / [О. М. Бандурка, О. І. Безпалова, О. В. Джафарова та ін. ; передм. В. В. Сокуренка] ; за заг. ред. В. В. Сокуренка ; МВС України, Харків. нац. ун-т внутр. справ. Харків : Стильна типографія, 2017. 580 с.

435. Усатенко О. Н. Методология саморефлексии профессиональной подготовки практического психолога : монография. Симферополь : Ариал, 2012. 289 с.

436. Фаерман М. И. Комплексный социально-психологический подход к предупреждению сопротивлений нововведениям персонала: на примере организаций малого и среднего бизнеса : автореф. дис. … канд. психол. наук : 19.00.05, 19.00.03. Ярославль, 2007. 24 с.

437. Федченко О. Структура поліцейських органів держав ЄС та правове регулювання їх діяльності. *Актуальні проблеми управління та службово-оперативної діяльності органів внутрішніх справ у сучасний період розвитку державності України* : матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Київ, 26 жовт. 2007 р.). Київ, 2008. С. 72–77.

438. Фізична підготовка викладацького складу вищих навчальних закладів МВС України : навч.-метод. посіб. / [С. І. Жевага, К. В. Пронтенко, С. М. Безпалий та ін.]. Житомир : ЖВІ НАУ, 2013. 232 с.

439. Філософський енциклопедичний словник / [ред. кол.: В. І. Шинкарук (гол. ред.) та ін.]. Київ : Довіра, 2002. 744 с.

440. Фіцула М. М. Педагогіка : навч. посіб. для студентів вищ. навч. закл. [3-тє вид. перероб. і допов.]. Тернопіль : Навчальна книга ; Богдан, 2005. 232 с.

441. Формування правосвідомості юриста / [С. С. Сливка, М. І. Рудаицький, М. Т. Підгурський та ін.]. Львів : ЛІВС, 1997. 96 с.

442. Фролова А. В. Специфика исследования феномена антиципации в речевой деятельности. *Вестник ТГГПУ*. 2010. № 2 (20). С. 11–17.

443. Фундаментальные и прикладные психологические исследования в практиках ведущих научных школ: реалии и перспективы : междунар. коллект. моногр. / [Richard Iserman, Е. Л. Базыка, Л. М. Балабанова и др.]. Макеевка ; Донецк : МЭГИ, 2012. 763 с.

444. Футулуйчук В. М. Військово-патріотичне виховання у Галицькій армії : автореф. дис. … канд. іст. наук : 20.02.22. Львів, 1999. 18 с.

445. Характеристика защитно-совладающего стиля поведения врачей-психиатров и врачей хирургических специальностей. *Актуальные проблемы клинической психологии и психофизиологии*. СПб., 2004. С. 11–15.

446. Харченко П. А. Формування готовності до професійного саморозвитку у майбутнього педагога-музиканта : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04. Київ, 2004. 20 с.

447. Харчук Н. Р. Процедура підготовки поліцейських кадрів в ФРН. *Освіта, мова та культура в процесі глобальних трансформацій* : зб. тез круглого столу для науково-педагогічних та педагогічних працівників (м. Київ, 1 квіт. 2016). Київ, 2016. С. 49–53.

448. Харчук Н. Р. Структура навчальних закладів по підготовці поліцейських кадрів у Баварії. *Вісник Національного авіаційного університету.* Серія : Педагогіка, Психологія. 2015. № 7. С. 130–135.

449. Худякова О. В. Вимоги до кандидатів на службу в поліції. *Право і безпека*. 2015. № 4. С. 107–111.

450. Царьов О. Д. Підготовка до професійної адаптації майбутніх правоохоронців у вищих навчальних закладах МВС України : монографія. Дніпропетровськ : ДДУВС, 2016. 231 с.

451. Ценко М. Б. Искусство в саморазвитии личности : автореф. дис. … канд. филос. Наук : 17.00.08. Харьков, 1995. 20 с.

452. Чарльз М. Т. Профессиональная подготовка сотрудников полиции (милиции) США и России : науч. изд. / под. общ. ред. В. П. Сальникова. СПб. : Санкт-Петербургский ун-т МВД России ; Алетейя, 2000. 224 с.

453. Чегі Т. Т. Психологічний аналіз особливостей навчально-службової діяльності курсантів вищих закладів освіти МВС. *Актуальні проблеми психології*. 2007. № 10. Т. 7. С. 416–421.

454. Чекулаев М. А. О направлениях личностного развития управленческих способностей руководителей ОВД. *КиберЛенинка* : [сайт]. URL: https://cyberleninka.ru/article/n/o-napravleniyah-lichnostnogo-razvitiya-upravlencheskih-sposobnostey-rukovoditeley-ovd (дата звернення: 25.09.2018).

455. Чепелева Н. В. Самопроектирование как фактор развития личности. *Актуальні проблеми психології*. 2014. Т. 2, вип. 8. С. 4–15.

456. Чепелєва Н. В. Самопроектування особистості у кризових життєвих обставинах. *Особистість в умовах кризових викликів сучасності* : матеріали методологічного семінару НАПН України (24 берез. 2016 р.) / за ред. академіка НАПН України С. Д. Максименка. Київ, 2016. С. 29–34.

457. Червоний П. Д. Підготовка курсових офіцерів до роботи з персоналом відомчих навчальних закладів МВС України. *Педагогіка і психологія формування творчої особистості: проблеми і пошуки* : зб. наук. пр. / [редкол. : Т. І. Сущенко (відп. ред.) та ін.]. Київ ; Запоріжжя, 2005. Вип. 35. С. 385–389.

458. Червякова О. В. Професійний відбір та професійна орієнтація кандидатів на навчання у закладах освіти МВС України. *Вісник Університету внутрішніх справ*. 1999. № 9. С. 38–42.

459. Черемних К. О. Життєві домагання як чинник професійного самоздійснення особистості. *Наукові студії із соціальної та політичної психології*. Київ, 2006. Вип. 13 (16). С. 33–42.

460. Черепанов В. А. Психологические вопросы оперативно-розыскной деятельности. М. : ВНИИ МВД СССР, 1981. 62 с.

461. Чернецька Ю. І. Соціально-педагогічні умови адаптації старших підлітків у загальноосвітніх санаторних школах-інтернатах : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.05. Харків, 2008. 278 с.

462. Чернова А. А. Социально-психологические аспекты готовности к инновационной деятельности будущих психологов. *Инфоурок* : [сайт]. URL: https://infourok.ru/socialno-psihologicheskie_aspekty_gotovnosti_k_innovacionnoy_deyatelnosti_buduschih_psihologov-372044.htm

463. Черньоков Я. Особливості формування професійної культури майбутнього вчителя. *Рідна школа*. 2002. № 12. С. 15–17.

464. Чорнобай О. Л. Методологія вивчення та освоєння комунікативної культури. *Вісник Національного університету "Львівська політехніка*". Серія : Юридичні науки. 2014. № 801. С. 92–96.

465. Чупина В. Б., Гавриленко Л. С., Сердюк Т. И. Изучение профессиональной ментальности студентов, обучающихся в медицинском вузе. *Современные проблемы науки и образования*. 2015. № 6. URL: http://www.science-education.ru/ru/article/view?id=23972 (дата звернення: 23.06.2019).

466. Чуфаровский Ю. В. Психология в оперативно-розыскной деятельности правоохранительных органов. М. : Право и Закон, 1996. 128 с.

467. Чухраєва Г. В Стреси та дистреси в психологічній діяльності працівників поліції. *Вісник Харківського національного університету*. 2016. Вип. 59. С. 94–97.

468. Шадриков В. Д. Приёмы системогенеза профессиональной деятельности. М. : Наука, 1982. 184 с.

469. Шадриков В. Д. Психология деятельности и способности человека. М. : Логос, 1996. 320 с.

470. Швец Д. Нормативно-правовые основы профессиональной подготовки полицейских в Украине. *Legea si viata*. 2018. № 5/2. (Mai). P. 205–209.

471. Швец Д. Система субъектов профессиональной подготовки полицейских в Украине на современном этапе. *Legea si viata*. 2018. № 12/2 (Decembrie). P. 148–153.

472. Швець Д. В. Копінг-поведінка майбутніх правоохоронців у контексті прогностичної компетентності. *Актуальні проблеми психології* : зб. наук. пр. Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України. Київ-Житомир, 2017. Т. VI. Психологія обдарованості. Вип. 13. С. 188–197.

473. Швець Д. Проблеми вдосконалення теоретико-правових засад і практики організації професійної підготовки поліцейського. *Jurnalul juridic national : teorie şi practică.* 2018. № 2, ч. 1 (Aprilie). С. 78–82.

474. Швець Д. В. Взаємозв'язок правосвідомості і моралі в діяльності працівників поліції України як чинник протидії професійній деформації. *Науковий вісник Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ*. 2018. № 1. С. 16–22.

475. Швець Д. В. Використання закордонного досвіду в системі підготовки кадрів для органів і підрозділів Національної поліції України. *Сучасні проблеми правового, економічного та соціального розвитку держави* : тези доп. V Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 18 листоп. 2016 р.) / МВС України, Харків. нац. ун-т внутр. справ. Харків, 2016. С. 238–241.

476. Швець Д. В. Вимоги до кандидатів на службу в поліції у контексті реалізації права на працю та забезпечення професійного формування особистості поліцейського. *Сфера дії трудового права та права соціального забезпечення* : матеріали V Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Харків, 28 жовт. 2016 р.) / МВС України, Харк. нац. ун-т внутр. справ. Харків, 2016. С. 52–55.

477. Швець Д. В. Гарантії професійної діяльності поліцейських. *Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ*. 2017. № 4 (79). С. 15–25.

478. Швець Д. В. Готовність до інноваційної діяльності в контексті професійної підготовки слідчих. *Актуальні питання досудового розслідування та*

тенденції розвитку криміналістичної методики : тези доп. всеукр. наук.-практ. конф. (м. Харків, 21 листоп. 2018 р.) / МВС України, Харків. нац. ун-т внутр. справ. Харків, 2018. С. 14–16.

479. Швець Д. В. Європейський вектор правового виховання. *Правоохоронна функція держави: теоретико-методологічні та історико-правові проблеми* : тези доп. Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 25 листоп. 2016 р.) / МОН України ; МВС України, Харків. нац. ун-т внутр. справ. Харків, 2016. С. 373–378.

480. Швець Д. В. Європейський досвід підготовки поліцейських та можливості його запровадження в Україні. *Правова наука і державотворення в Україні в контексті правової інтеграції* : матеріали XII Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Суми, 24–25 трав. 2019 р.) / МВС України, Харк. нац. ун-т внутр. справ ; Сумська філія Харк. нац. ун-ту внутр. справ. Суми, 2019. С. 211–215.

481. Швець Д. В. Захист прав і свобод людини та громадянина – пріоритет діяльності Національної поліції України. *Правоохоронна функція держави: теоретико-методологічні та історико-правові проблеми* : тези доп. круглого столу (м. Харків, 27 жовт. 2017 р.) / МВС України, Харків. нац. ун-т внутр. справ. Харків, 2017. С. 13–15.

482. Швець Д. В. Морально-психологічні особливості особистості юриста. *Концептуальні засади використання психологічних знань в судовій діяльності* : матеріали Всеукр. наук.практ. конф. (м. Чернівці, 31 трав. 2019 р.) / Мін-во освіти і науки України, Чернівец. нац. ун-т імені Юрія Федьковича, юрид. фак., каф. юрид. психології. Чернівці, 2019. С. 335–339.

483. Швець Д. В. Мотивація як засіб підвищення професійності в Національній поліції. *Напрями розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення* : матеріали VI Всеукр. наук.-практ. конф., присвяч. 25-річчю каф. труд. та госп. права Харків. нац. ун-ту внутр. справ (м. Харків, 3 листоп. 2017 р.) / за заг. ред. К. Ю. Мельника ; МВС України, Харків. нац. ун-т внутр. справ. Харків, 2017. С. 58–60.

484. Швець Д. В. Навчання в процесі практичної діяльності (службова підготовка поліцейського) як втілення еволюційного характеру формування особистості поліцейського в Україні. *Право і безпека*. 2017. № 4 (67). С. 149–159.

485. Швець Д. В. Надійність працівника поліції як детермінанта його професійності. *Психологічні та педагогічні проблеми професійної освіти та патріотичного виховання персоналу системи МВС України* : тези доп. Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Харків, 5 квіт. 2019 р.) / МВС України, Харків. нац. ун-т внутр. справ. Харків, 2019. С. 155–158.

486. Швець Д. В. Наукові підходи до проблеми розвитку особистості у сучасних українських та зарубіжних психологічних дослідженнях. *Актуальні проблеми психології* : зб. наук. пр. Ін-ту психології імені Г. С. Костюка НАПН України. Київ, 2016. Т. 10 : Психологія навчання. Генетична психологія. Медична психологія. Вип. 29. С. 207–219.

487. Швець Д. В. Основні напрями адаптації поліцейської діяльності до соціальних змін. *Правоохоронна функція держави: теоретико-методологічні та історико-правові проблеми* : тези доп. учасників міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 17 трав. 2019 р.) / МВС України, Харків. нац. ун-т внутр. справ ; Консультат. місія Європейського Союзу. Харків, 2019. С. 11–12.

488. Швець Д. В. Особистість правоохоронця в умовах трансформаційних процесів правоохоронної галузі. *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.) / МВС України, Харків. нац. ун-т внутр. справ. Харків, 2018. С. 298–304.

489. Швець Д. В. Особливості професійної діяльності працівників кінологічних служб. *Шляхи покращення професійного рівня працівників кінологічних служб* : тези доп. Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Харків, 14 груд. 2018 р.) / МВС України, Харків. нац. ун-т внутр. справ. Харків, 2018. С. 8–9.

490. Швець Д. В. Особливості професійної підготовки поліцейських : порівняльний аналіз. *Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна.* Серія: Право. 2018. Вип. 25. С. 14–17.

491. Швець Д. В. Особливості профорієнтаційної роботи та професійного відбору на службу в Національну поліцію України. *Підготовка поліцейських в умовах реформування системи МВС України* : зб. наук. пр. / МВС України, Харк. нац. ун-т внутр. справ, каф. тактичної та спеціально-фізичної підготовки фак. № 2. Харків, 2019. С. 75–79.

492. Швець Д. В. Первинна професійна підготовка як необхідна правова вимога до підготовки поліцейських. *Право і безпека*. 2017. № 3 (66). С. 103–112.

493. Швець Д. В. Підвищення кваліфікації та перепідготовка (додаткова професійна освіта) як чинники формування професіоналізму поліцейського. *Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна.* Серія : Право. 2017. Вип. 24. С. 15–18.

494. Швець Д. В. Підвищення якості підготовки працівників підрозділів ювенальної превенції як необхідна передумова захисту прав і свобод дітей. *Сучасна європейська поліцеїстика та можливості її використання в діяльності Національної поліції України* : зб. тез доп. учасників міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 11 квіт. 2019 р.) / МВС України, Харків. нац. ун-т внутр. справ. Харків, 2019. С. 29–31.

495. Швець Д. В. Підходи до визначення психологічного портрету кіберзлочинця. *Актуальні питання протидії кіберзлочинності та торгівлі людьми* : зб. матеріалів Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Харків, 23 листоп. 2018 р.) / МВС України, Харк. нац. ун-т внутр. справ ; Координатор проектів ОБСЄ в Україні. Харків, 2018. С. 118–121.

496. Швець Д. В. Поняття, зміст та функції професійної підготовки поліцейського в Україні. *Форум права*. 2017. № 5. С. 441–446. URL: http://nbuv.gov.ua/jpdf/FP_index.htm_2017_5_69.pdf (дата звернення: 23.06.2018).

497. Швець Д. В. Проблема прогностической компетентности правоохранителей. *Педагогическое мастерство*. 2017. № 3. С. 55–63.

498. Швець Д. В. Проблема формування конструктивних копінг-стратегій у контексті професійної підготовки поліцейських. *Особистість, суспільство, закон* : тези доп. учасників міжнар. наук.-практ. конф., присвяч. пам’яті проф. С.

П. Бочарової (м. Харків, 25 квіт. 2019 р.) / МВС України, Харк. нац. ун-т внутр. справ. Харків, 2019. С. 295–298.

499. Швець Д. В. Проблеми здійснення професійного відбору майбутніх поліцейських. *Підготовка поліцейських в умовах реформування системи МВС України* : зб. матеріалів конф. (м. Харків, 21 квіт. 2017 р.)] / МВС України, Харків. нац. ун-т внутр. справ. Харків, 2017. С. 283–286.

500. Швець Д. В. Проблеми кадрового забезпечення інформаційно-аналітичних підрозділів Національної поліції України. *Застосування інформаційних технологій у діяльності НПУ* : матеріали наук.-практ. семінару (м. Харків, 21 груд. 2018 р.) / МВС України, Харків. нац. ун-т внутрішніх справ, каф. інформ. технологій. Харків, 2018. С. 15–16.

501. Швець Д. В. Прогностична компетентність як психологічний чинник готовності до інноваційної діяльності курсантів правоохоронців. URL: http://www.appsychology.org.ua/data/jrn/v4/i13/21.pdf (дата звернення: 23.06.2018).

502. Швець Д. В. Прогностична компетентність як чинник ефективності професійної діяльності майбутніх правоохоронців. *Inovačné výskum v oblasti sociológie, psychológie a politológie* : zborník z medzinárodná vedecko-practická konferencia (Sládkovičovo, Slovenská republika,10–11 marca 2017) . Sládkovičovo : Vysoká škola Danubius, 2017. С. 155–158.

503. Швець Д. В. Професійна надійність працівника поліції у проблематиці сучасної фахової освіти. *Психологічні та педагогічні проблеми професійної освіти та патріотичного виховання персоналу системи МВС України* : тези доп. наук.-практ. конф. (м. Харків, 30 берез. 2018 р.) / МВС України, Харків. нац. ун-т внутр. справ. Харків, 2018. С. 101–104.

504. Швець Д. В. Професійна соціалізація поліцейських в умовах реформування правоохоронної системи України. *Сучасні проблеми правового, економічного та соціального розвитку держави* : тези доп. VI Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 1 груд. 2017 р.) / МВС України, Харків. нац. ун-т внутр. справ. Харків, 2017. С. 27–30.

505. Швець Д. В. Психічна стійкість працівника поліції як основа готовності до службової діяльності в екстремальних ситуаціях. *Особистість,*

суспільство, закон : психологічні проблеми та шляхи їх розв'язання : тези доп. Міжнар. наук.-практ. конф., присвяч. пам'яті проф. С. П. Бочарової (м. Харків, 30 берез. 2017 р.) / МВС України, Харків. нац. ун-т внутр. справ ; Ін-т психології ім. Г. С. Костюка Нац. акад. пед. наук України ; Консультативна місія ЄС в Україні. Харків, 2017. С. 226–229.

506. Швець Д. В. Психологические составляющие трансформационных процессов в полицейских структурах. *Право. Экономика. Психология*. 2017. № 1. С. 79–85.

507. Швець Д. В. Психологічні аспекти реформування поліції. *Підготовка охоронців правопорядку в Харкові (1917–2017 рр.)* : зб. наук. ст. і тез доп. на наук.-практ. конф. до 100-річчя підготовки охоронців правопорядку в Харкові (м. Харків, 25 листоп. 2017 р.) / МВС України, Харків. нац. ун-т внутр. справ. Харків, 2017. С. 33–34.

508. Швець Д. В. Психологічні та правові засади формування особистості поліцейського в Україні : монографія / МВС України, Харк. нац. ун-т внутр. справ. Харків : Майдан, 2018. 518 с.

509. Швець Д. В. Реформування поліцейських органів зарубіжних країн: правовий та психологічний аспекти. *Право і безпека*. 2016. № 4 (63). С. 162–169.

510. Швець Д. В. Співвідношення професійної ідентичності та професійних криз на етапі фахової підготовки курсантів ВНЗ МВС України. *Психологічні та педагогічні проблеми професійної освіти та патріотичного виховання персоналу системи МВС України* : тези доп. наук.-практ. конф. (м. Харків, 7 квіт. 2017 р.) / МВС України, Харків. нац. ун-т внутр. справ. Харків, 2017. С. 221–225.

511. Швець Д. В. Стимулювання професійної діяльності поліцейського в Україні. *Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах* : матеріали VII Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Харків, 16 листоп. 2018 р.). Харків, 2018. С. 45–49.

512. Швець Д. В. Сутність та специфіка професійної підготовки поліцейських. *Право і суспільство*. 2018. № 3. С. 217–223. URL:

http://pravoisuspilstvo.org.ua/archive/2018/3_2018/part_1/40.pdf (дата звернення: 23.06.2018).

513. Швець Д. В. Формування особистості поліцейського в умовах вищої професійної освіти. *Науковий вісник Ужгородського національного університету.* Серія: Право. 2018. Т. 2, вип. 49. С. 7–10. URL: http://www.visnyk-juris.uzhnu.uz.ua/file/No.49/part_2/23.pdf (дата звернення: 23.06.2018).

514. Швець Д. В. Формування професійної спостережливості працівників патрульної поліції через навчання профайлінгу. *Підготовка поліцейських в умовах реформування системи МВС України* : зб. наук. пр. / МВС України, Харків. нац. ун-т внутр. справ. Харків, 2018. С. 136–139.

515. Швець Д. В. Чинники особистісного розвитку правоохоронця в умовах навчання у ВНЗ. *Психологічний часопис*. 2016. № 2 (4). С. 121–131.

516. Швець Д. В. Юридична складова професійної підготовки поліцейських як необхідна умова їх професіогенезу. *Вісник Кримінологічної асоціації України*. 2017. № 2 (16). С. 55–65.

517. Швець Д. В., Бойко-Бузиль Ю. Ю. Професіоналізм діяльності та особистості керівників органів і підрозділів МВС України. *Право і безпека*. 2017. № 1 (64). С. 119–124.

518. Швець Д. В., Бойко-Бузиль Ю. Ю. Управлінське рішення як продукт діяльності керівників органів і підрозділів МВС України. *Право і безпека*. 2016. № 3 (62). С. 120–125.

519. Шелег Л. С. Психосоматичний статус особистості працівника Національної поліції України : дис. … д-ра психол. наук : 19.00.06. Київ, 2016. 411 с.

520. Шершеневич Г. Ф. Общее учение о праве и государстве : лекции. М. : Тип. Т-ва И. Д. Сытина, 1908. 159 с.

521. Шестопалова К. М. Психологічні механізми взаємозв‘язку антиципації та життєвої компе-тентності особистості : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.01. Дніпропетровськ, 2013. 318 с.

522. Шик М. П. Адаптація студентів педагогічного коледжу до професійної діяльності в процесі фахової підготовки : автореф. дис. … канд. пед. наук : 13.00.04. Черкаси, 2010. 23 с.

523. Шнейдер Л. Б. Профессиональная идентичность : монография. М. : МОСУ, 2001. 272 с.

524. Шопіна І. М. Правові та організаційні засади підвищення ефективності професійної діяльності слідчих органів внутрішніх справ України : дис. … канд. юрид. наук : 12.00.07. Харків, 2004. 192 с.

525. Шулаков А. В Формирование прогностической компетенции у курсантов военных образовательных организаций высшего образования в процессе профессиональной подготовки : автореф. дис. … канд. пед. наук : 13.00.08. Новосибирск, 2016. 23 с.

526. Шульте Р. Зміст діяльності поліції, завдання і організація поліції в Німеччині до початку XXI ст. *Ministerium*. URL: www.bmbf.de (дата звернення: 11.09.17).

527. Шульц Т. Ценность детей. *THESIS*. 1994. Вып. 6. С. 37–49.

528. Щерба С. П., Заглада О. А. Філософія : підручник. [5-е вид.]. Київ : Кондор, 2011. 548 с.

529. Щербаков А. И. Психологические основы формирования личности советского учителя в системе высшего профессионального образования. Ленинград : Просвещение (Ленингр. отдел.), 1967. 268 с.

530. Щербакова М. П. Профессиональная идентичность профессорско-преподавательского состава высших учебных заведений МВД России : дис. ... канд. социол. наук : 22.00.04. Нижний Новгород, 2015. 145 с.

531. Щербань П. Українська національна ідея і сучасні проблеми виховання учнівської та студентської молоді. *Вища освіта України*. 2005. № 4. С. 62–67.

532. Що таке Академія патрульної поліції. *Патрульна поліція України* : [сайт]. URL: http://patrol.police.gov.ua/highlight/vas-vitaye-akademiya-patrulnoyi-politsiyi/

533. Экман П. Психология лжи. Обмани меня, если сможешь. СПб. : Питер, 2011. 304 с.

534. Юридична освіта може стати для поліцейських обов'язковою. *Закон і бізнес*. 2016. 30 листопада. URL: https://zib.com.ua/ua/126588-yuridichna_osvita_mozhe_stati_dlya_policeyskih_obovyazkovoyu.html

535. Юридична психологія : навч. посіб. / [Д. О. Александров, В. Г. Андросюк, Л. І. Казміренко та ін.] ; за заг. ред. Л. І. Казміренко, Є. М. Моісеєва. [3-тє вид., допов.]. Київ : КНТ, 2008. 152 с.

536. Юридична психологія : підручник / [Д. О. Александров, В. Г. Андросюк, Л. І. Казміренко та ін.] ; за заг. ред. Л. І. Казміренко, Є. М. Моісеєва. Київ : КНТ, 2007. 360 с.

537. Юрій І. А Правові аспекти національно-патріотичного виховання особистості в системі відомчих навчальних закладів МВС України. *Науковий вісник Ужгородського національного університету.* Серія : Право. 2015. Вип. 30 (1). С. 64–69.

538. Яворська Г. Х. Підготовка курсових офіцерів до виховної роботи в курсантському середовищі. *Наука і освіта*. 2013. № 1–2. С. 236–238.

539. Яворська Г. Х. Теоретичні та методичні засади формування соціально-професійної зрілості курсантів вищих навчальних закладів МВС України : автореф. дис. ... д-ра пед. наук : 13.00.04. Київ, 2006. 45 с.

540. Як будувати власне майбутнє: життєві завдання особистості : наук. моногр. / [Т. М. Титаренкіо, О. Г. Злобіна, Л. А. Лєпіхова та ін.] ; за наук. ред. Т. М. Титаренко. Кіровоград : Імекс, ЛТД, 2012. 512 с.

541. Яковлев К. Л., Яковлева Е. И., Яковлева О. Н. Государственно-правовые основы организации правоохранительных органов зарубежных стран : монография. М. : Инфра-М, 2011. 160 с.

542. Яценко Т. С. Теорія і практика групової психокорекції: активне соціально-психологічне навчання : навч. посіб. Київ : Вища школа, 2004. 697 с.

543. Aamodt M. G. Education and police performance. *Research in law enforcement selection*. Boca Raton : BrownWalker Press, 2004. Chapter 4. P. 49–

73. URL: https://www.researchgate.net/publication/225218027_The_relationship_between_education_experience_and_police_performance (дата звернення: 21.10.2016).

544. Baumeister R. F. The Crystallization of discontent in the process of major life change. *Can personality change?* / T. F. Heatherton, G. L. Weinberger. Washington : American Psychological Association, 1994. P. 123–148.

545. Bayley D. H., Bittner E. Learning the skills of policing. *Law and Contemporary Problems*. 1984. Vol. 47, No. 4. P. 35–59.

546. Bjerregaard B., Lord V. B. An examination of the ethical and value orientation of criminal justice students. *Police Quarterly*. 2004. Vol. 7. No. 2. P. 262–284. DOI: http://dx.doi.org/10.1177/1098611102250739.

547. Bufkin J. Criminology/criminal justice master's programs in the United States: searching for commonalities. *Journal of Criminal Justice Education*. 2004. Vol. 15. No. 2. P. 239–620. DOI: http://dx.doi.org/10.1080/10511250400085971.

548. Campion J., Rousseaux X. (ed.). Policing New Risks in Modern European History. Basingstoke : Palgrave Macmillan, 2015. 128 p.

549. Cao L., Huang L., Sun I. Development and reform of police training and education in Taiwan. *Police Practice and Research*. 2016. Vol. 17, Iss. 6. P. 531–542. DOI: http://dx.doi.org/10.1080/15614263.2015.1086878.

550. Caveney N. The material preconditions for engagement in the police: A case study of UK police culture and engagement in times of radical change. *University of Portsmouth*. 2015. URL: http://ethos.bl.uk/OrderDetails.do?uin=uk.bl.ethos.664873 (дата звернення: 25.09.2016).

551. Chatthong S., Kovitaya M., Kongjaroen M. The elements of a learning model to enhance service mind of Thai police officer. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*. 2014. Vol. 152. P. 880–888. DOI: http://dx.doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.09.338 (дата звернення: 23.06.2018).

552. Core Issues in Policing / Ed. by Leishman F., Loveday B., Savage S. London, 1996. 273 p.

553. Cox D. Educating police for uncertain times: the Australian experience and the case for a normative approach. *Journal of Policing, Intelligence and Counter-Terrorism*. 2011. Vol. 6. No. 1. P. 3–22.

554. Crossley M. L. Introducing narrative psychology. Self, trauma and the construction of meaning. Philadelphia: Open university press., 2000. 208 p.

555. Curtis R., Strieker G. Toward an integrative theory psychological change in individuals and organizations : a cognitive-affective regulation model. *How people change?* New York : Plenum Press, 1991. P. 191–210.

556. Darroch S., Mazerolle L. Intelligence-led policing: a comparative analysis of community context influencing innovation uptake. *Policing and Society*. 2015. Vol. 25, No. 1. P. 1–24. DOI: http://dx.doi.org/10.1080/10439463.2013.784312.

557. Dahrendorf R. Homo Sociologicus: Ein Versuch zur Geschichte, Bedeutung und Kritik der Kategorie der sozialen Rolle. Köln und Opladen : VS Verlag für Sozialwissenschaften, 2006. 126 s.

558. Devis R. D., Millon T. Personality change: metatheories and alternatives. *Can personality change?* / T. F. Heatherton, G. L. Weinberger. Washington : American Psychological Association, 1994. P. 85–119.

559. Dieter Euler. Germany's dual vocational training system: a model for other countries? URL: https://www.bertelsmann-203stiftung.de/fileadmin/files/BSt/Publikationen/GrauePublikationen/GP_Germanys_dual_vocational_training_system.pdf (дата звернення: 23.06.2018).

560. Dual Vocational Education and Training in Austria, Germany, Liechtenstein and Switzerland. URL: http://www.dcdualvet.org/wpcontent/uploads/Dual-VET-Comparative-Study_Full-Study.pdf (дата звернення: 23.06.2018).

561. Education and training guidelines for the specialty of police and public safety psychology / Brewster J. A., Stoloff M. L., Corey D. M. et al. *Training and Education in Professional Psychology*. 2016. Vol. 10. No. 3. P. 171–178.

562. Erikson E. Identity: Youth and Crisis. M. : Flinta. 2006. 342 p.

563. Feltes T. Community-oriented policing in Germany. *Policing: An International Journal of Police Strategies and Management*. 2002. Vol. 25. No. 1. P. 48–59.

564. Ford D. H., Learner R. M. Developmental system theory: an integrative approach. Newsbury Park, CA : Sage. 1992. 413 p.

565. Furuhagen B. The making of a social, representative and intellectual police force-Recruitment and education of police trainees in Sweden during the 20-th century. *Nordisk politiforskning*. 2015. Vol. 2. No. 01. P. 6–33.

566. Gainer T. W., Marlin G., Surbeck-Harris. Competency-Based Training in the Police Environment: in Police Training in Russia and the United States / Edited by M. Charles, R. Swan, У. Sergevin, B. Rich. Vladimir, Russia: Ministry of Internal Affairs. 1999.

567. Greenberg L., Rhodes R. Emotions in the change process. *How people change?* / Curtis R., Strieker G. New York : Plenum Press, 1991. P. 39–58.

568. Guller I. Higher education and policemen: attitudinal differences between freshman and senior police college students. *The Journal of Criminal Law, Criminology and Police Science*. 1972. Vol. 63, No. 3. P. 396–401. DOI: http://dx.doi.org/10.2307/1142063.

569. Hays K., Regoli R., Hewitt J. Police chiefs, anomia and leadership. *Police Quarterly*. 2007. Vol. 10. No. 1. P. 3–22. DOI: http://dx.doi.org/10.1177/1098611106288916.

570. Heinz W. R. Berufliche und betriebliche Sozialisation. *In: Hurrelmann Klaus und Ulich Dieter: Handbuch der Sozialisationsforschun*. Weinheim und Basel, 1998. S. 397–415.

571. Hudson D. Building trust between communities and local police. *The WHITE HOUSE* : site. December 1, 2014. URL: https://www.whitehouse.gov/blog/2014/12/01/building-trust-between-communities-and-local-police (дата звернення: 21.10.2016).

572. Kahneman D. On the psychology of prediction. *Psychology Review*. 1973. № 80 (4). P. 237–251.

573. Keupp H. Identitätskonstruktionen. Das Patchwork der Identitäten in der Spätmoderne. Reinbek : Rowohlt, 1999. 352 s.

574. Kleve H. Differenz und soziale Arbeit. *Neue Praxis*. 2002. № 5. P. 213-220.

575. Krappmann L. Soziologische Dimensionen der Identität: strukturelle Bedingungen fur d. Teilnahme an Interaktionsprozessen. Klett-Cotta, 2000. 231 s.

576. Kratcoski P. C., Edelbacher M. (ed.). Collaborative Policing: Police, Academics, Professionals, and Communities Working Together for Education, Training, and Program Implementation. Boca Raton ; London ; New York : CRC Press, 2016. 322 p.

577. Le boom des formations en alternance. URL: http://www.leparisien.fr/seine-et-marne/le-boom-des-formations-en-alternance09-07-2005-2006110150.php (дата звернення: 23.06.2018).

578. Marcia J. E. Development and Validation of ego-identity status. *Journal of Personality and Social Psychology*. State University of New York, Buffalo, NY, 1966. № 3. P. 551–558.

579. Marenin O. Building a global police studies community. *Police Quarterly*. 2005. Vol. 8. No. 1. P. 99–136. DOI: http://dx.doi.org/10.1177/1098611104267329.

580. Maturana H. Reality: the search for objectivity or the quest for a compelling argument. *Irish Journal of Psychology*. 1988. № 9. P. 25–82.

581. McDermott P., Hulse D. Focus on training: Interpersonal skills training in police academy curriculum. *FBI Law Enforcement Bulletin*. 2012. Vol. 81, Iss. 2. P. 16–20. URL: http://digitalcommons.fairfield.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1058&context=education-facultypubs (дата звернення: 21.10.2016).

582. O'Neill W. G. Police Reform in Post-Conflict Societies: What We Know and What We Still Need to Know: report; policy paper. *The Security-Development Nexus Program*. New York : International Peace Academy, 2005. 11 p. URL: https://www.ipinst.org/wp-content/uploads/publications/polreferpt.pdf (дата звернення: 25.09.2016)

583. O'Neill W. G. Police Reform in Post-Conflict Societies: what we know and what we still need to know. NY: International Peace Academy. 2005. https://www.ipinst.org/wp-content/uploads/publications/polreferpt.pdf (дата звернення: 23.06.2018).

584. Organisation der Bayerischen Polizei. Polizei-Fehrungsakademie. URL: https://www.polizei.bayern.de/wir/organisation/organigramm/index.html/3250 (дата звернення 17.09.2018)

585. Overton W. The arrow of time and the cycle of time : concepts of change, cognition and embodiment. *Psychological Inquiry*. 1994. Vol. 5. № 3. P. 215–237.

586. Owen S., Wagner K. The specter of authoritarianism among criminal justice majors. *Journal of Criminal Justice Education*. 2008. Vol. 19. No. 1. P. 30–53. DOI: http://dx.doi.org/10.1080/10511250801892748.

587. Owen S. The death of academic criminal justice. *ACJS Today*. 2005. Vol. 30, Iss. 3. P. 10–12.

588. Paoline III E. A., Terrill W., Rossler M. T. Higher education, college degree major, and police occupational attitudes. *Journal of Criminal Justice Education*. 2015. Vol. 26, Iss. 1. P. 49–73. DOI: http://dx.doi.org/10.1080/10511253.2014.923010.

589. Parker L., Donnelly M., Gerwitz D., Marcus J., Kowalewski V. Higher education: its impact on police attitudes. *The Police Chief*. 1976. Vol. 43, No. 7. P. 33–35.

590. Paterson C. Higher education, police training, and police reform: A review of police-academic educational collaborations. *Collaborative policing: police, academics, professionals, and communities working together for education, training, and program implementation* / ed. by P. C. Kratcoski, M. Edelbacher. CRC Press, 2015. P. 119–136. DOI: http://dx.doi.org/10.1201/b19746-9.

591. Peace R. Probationer training for neighborhood policing in England and Wales. Policing: *An International Journal of Police Strategies and Management.* 2006. Vol. 29. No. 2. P. 335–346.

592. Peeters H. Constructing comparative competency profiles: the Netherlands experience. *International Perspectives on Police Education and Training* / ed. by P. Stanislas. L. ; N. Y. : Routledge, 2014. P. 90–114.

593. Pivcevic E. Change and Selves. Oxford : Clarendon Press, 1990. 151 p.

594. Police and Fire Reform (Scotland) Act 2012. URL: http://www.legislation.gov.uk/asp/2012/8/contents/enacted (дата звернення: 23.06.2018).

595. Police Reform. Act 2002. URL: https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2002/30/contents (дата звернення: 23.06.2018).

596. Policing New Risks in Modern European History / Campion J. et al. 2015. Basingstoke, 2015. 128 pages. (ISBN:9781137544025).

597. Regoli R. M. The effects of college education on the maintenance of police cynicism. *Journal of Police Science and Administration*. 1976. Vol. 4. No. 3. P. 340–345.

598. Roberg R. An analysis of the relationships among higher education, belief systems, and job performance of patrol officers. *Journal of Police Science and Administration*. 1978. Vol. 6. Iss. 3. P. 336–344.

599. Roberg R., Bonn S. Higher education and policing: where are we now? *Policing: An International Journal of Police Strategies and Management*. 2004. Vol. 27. No. 4. P. 469–486.

600. Rorty R. Inquiry as recontextualization : An anti-dualist account of interpretation. *The interpretative turn: Phylosophy, science, culture* / D. R. Hiley, J. F. Bohman, R. Shusterman. Ithaca ; NY : Cornell University Press, 1991. P. 59–80.

601. Russell L. Ackoff, Daniel Greenberg. Turning Learning Right Side Up: Putting Education Back on Track. London : Pearson Prentice Hall, 2008. 224 p.

602. Scott J., Evans D., Verma A. Does higher education affect perceptions among police personnel? A response from India. *Journal of Contemporary Criminal Justice*. 2009. Vol. 25, Iss. 2. P. 214–236. DOI: https://doi.org/10.1177/1043986209333592.

603. Sereni-Massinger C., Wood N. Linking educational institutions with police officer training programs. *Journal of Education and Learning*. 2016. Vol. 10. No. 2. P. 139–146. URL: http://journal.uad.ac.id/index.php/EduLearn/article/view/3443/pdf_125.DOI:http://dx.doi.org/10.11591/edulearn.v10i2.3443 (дата звернення: 23.06.2018).

604. Sherman L. Professional policing and liberal democracy. The 2011 Benjamin Franklin Medal Lecture. URL: http://www.crim.cam.ac.uk/research/experiments/franklinfinal2011.pdf (дата звернення: 28.10.2016).

605. Stephens D. Strategic Communication Practices: A Toolkit for Police Executives/ D. Stephens, J. Hill, S. Greenberg. Washington, DC : United States

Department of Justice, Community Oriented Policing Services. URL: https://www.hsdl.org/?view&did=696202 (дата звернення: 23.06.2018).

606. Spitz R. Bridges: On anticipation, duration, and meaning. *American Psychoanalytic Association*. 1972. № 20. P. 721–735.

607. Telep C. W. The impact of higher education on police officer attitudes regarding abuse of authority : thesis … in partial fulfillment of the requirements for the degree of Master of Arts. 2008. 88 p. URL: http://drum.lib.umd.edu/bitstream/handle/1903/8098/umi-umd-5263.pdf (дата звернення: 28.10.2016).

608. Thorndike E. L. Intelligence and its use. *Harper's Magazine*. 1920. № 140. P. 227–235.

609. Trojanowicz R. C., Nicholson T. G. A Comparison of behavioral styles of college graduate police officers v. non-college going police officers. *The Police Chief*. 1976. Vol. 43. No. 8. P. 56–59.

610. Waterman A. S. Identity development from adolescence to adulthood: An extension of theory and a review. *Developmental Psychology*. 1982. Vol. 18. No 3. P. 341–358.

611. Williams S. How will social intelligence influence a police officer's interaction with the public by 2020? *California Commission on Peace Officer Standards and Training*. 2012. 13 p. URL: http://lib.post.ca.gov/lib-documents/cc/Class51/51-Williams-s.pdf (дата звернення: 21.10.2016).

ДОДАТКИ

Додаток А

Акти впровадження результатів дисертаційного дослідження

«ЗАТВЕРДЖУЮ»
Відповідальний секретар
Кримінологічної асоціації України
доктор юридичних наук, професор

О. М. Литвинов

«__» _____ 2019 р.

А К Т

впровадження результатів дисертаційного дослідження Швеця Дмитра Володимировича на тему «Психологічні та правові засади формування особистості поліцейського в Україні», поданого на здобуття наукового ступеня доктора юридичних наук за спеціальністю 19.00.06 – юридична психологія, у наукову діяльність Кримінологічної асоціації України

Комісія у складі:

1) Орлова Ю. В., доктора юридичних наук, професора, члена Кримінологічної асоціації України

2) Ященка А. М., доктора юридичних наук, професора, члена Кримінологічної асоціації України

3) Кондратова Д. Ю., кандидата юридичних наук, доцента, члена Кримінологічної асоціації України

цим актом засвідчує, що результати дисертаційного дослідження Швеця Дмитра Володимировича на тему «Психологічні та правові засади формування особистості поліцейського в Україні», поданого на здобуття наукового ступеня доктора юридичних наук за спеціальністю 19.00.06 – юридична психологія, використовуються у науковій діяльності Кримінологічної асоціації України.

Дисертація є першим в Україні комплексним науковим дослідженням, в якому з використанням сучасних методів пізнання, урахуванням новітніх досягнень правової та психологічної наук на системному рівні опрацювання виявлено, описано і пояснено феномен формування особистості поліцейського в Україні, визначено психологічні та правові засади відповідних процесів, спрогнозовано тенденції їх трансформації в умовах сьогодення. У результаті проведеного дослідження сформульовано низку нових наукових положень та висновків, запропонованих особисто здобувачем.

В роботі розглянуто сучасний стан наукових досліджень проблем формування особистості поліцейського у психології та правознавстві, на підставі

чого констатовано комплексний характер названої проблематики, її значний евристичний потенціал, нелінійний та інтегративний зміст зв'язків із суміжними науковими полями, яким притаманні певні когнітивні протиріччя. Розглянуто особистість правоохоронця в умовах трансформації соціальних процесів. Розроблено класифікаційні критерії, із застосуванням яких проведено класифікацію типів і видів розвитку особистості майбутніх правоохоронців України.

Автором проаналізовані правові та психологічні аспекти реформування поліції в Україні та закордоном. Зроблено висновок, що успішному становленню поліції в Україні сприятиме, по-перше, урахування досвіду подібних реформ, які мали місце в інших країнах (при чому як успішні приклади, так і причини невдалих перетворень), а по-друге, враховуючи непересічне суспільне значення та вплив вказаних реформ на загальний соціальний стан у країні, детальна розробка та створення програм психологічного забезпечення вказаних трансформацій на державному рівні. Систематизовано психологічні чинники формування особистості поліцейського у професійній діяльності. Здійснено критичний аналіз основних психологічних концепцій, що пояснюють природу розвитку та змінювання особистості, на підставі чого сформульовано низку засадничих положень дослідження проблем формування і розвитку особистості поліцейського.

Комісія констатує, що отримані Швецем Дмитром Володимировичем результати дисертаційного дослідження мають високий теоретичний та науковий рівень, а також практичну спрямованість, тому можуть бути використані для подальшої розробки відповідних фундаментальних і прикладних тем юридичної науки.

Члени комісії:

_____ **(Ю. В. Орлов)**

_____ **(А. М. Ященко)**

_____ **(Д. Ю. Кондратов)**

«28» 08 2019 р.

ЗАТВЕРДЖУЮ
Директор департаменту персоналу, організації освітньої та наукової діяльності МВС

Доскевич Г. О.
17. 07 2019

АКТ
про впровадження результатів дисертаційного дослідження Швеця Дмитра Володимировича на тему «Формування особистості поліцейського в умовах фахової підготовки та професійної діяльності: правові та психологічні аспекти»

Комісія у складі: заступника директора ДПООНД МВС – начальника управління професійної освіти та науки А. С. Сизоненка, начальника відділу організації освітньої та наукової діяльності управління професійної освіти та науки ДПООНД МВС Є. М. Бодюла, головного спеціаліста відділу організації освітньої та наукової діяльності управління професійної освіти та науки ДПООНД МВС С. Ф. Константінова, склала цей акт про те, що запропонована Д. В. Швецем розгалужена система заходів з удосконалення освітнього процесу дозволяє наблизити рівень професійної підготовки майбутніх працівників поліції до сучасних запитів суспільства. Розроблена автором концепція розвитку особистості поліцейського надає ґрунтовні наукові та методичні матеріали для прогнозування розвитку персоналу, у тому числі формування резерву керівників, заохочення персоналу до службової кар'єри, підвищення рівня їх професійної компетентності.

Теоретичні та методологічні напрацювання дисертації, зокрема, концептуальні підходи та комплекси методик щодо діагностики та розвитку конструктивних стратегій долаючої поведінки, саморегуляції, соціального інтелекту, прогностичної здатності активно, використовуються у процесах апробації і впровадження у практику новітніх психологічних технологій, відповідних навчальних, тренувальних, коригуючих методик та методичних прийомів, психодіагностичних комплексів для професійного психологічного відбору, підготовки, супроводу працівників поліції.

Розроблені Швецем Д.В. теоретичні та методологічні положення, а саме: комплекс наукових положень щодо змісту, структури і правових засад професійної підготовки поліцейських; виокремлені автором психолого-правові підходи до визначення змісту підготовки кадрів для Національної поліції України; науковий опис моделі післядипломної освіти поліцейських;

характеристика організаційної моделі службової підготовки поліцейського тощо – використовуються департаментом у процесах організації освітньої та наукової діяльності вищих навчальних закладів із специфічними умовами навчання, а також науково-дослідних установ, що належать до сфери управління МВС.

Впровадження зазначених розробок довели їх ефективність та доцільність використання при підготовці кадрів для Національної поліції України та Національної гвардії.

Результати дисертаційного дослідження Швеця Дмитра Володимировича «Формування особистості поліцейського в умовах фахової підготовки та професійної діяльності: правові та психологічні аспекти» впроваджено у практичну діяльність Департаменту персоналу, організації освітньої та наукової діяльності Міністерства внутрішніх справ України.

Заступник директора ДПООНД МВС –
начальник управління
професійної освіти та науки
кандидат юридичних наук, доцент **А. С. Сизоненко**

Начальник відділу організації
освітньої та наукової діяльності управління
професійної освіти та науки ДПООНД МВС
кандидат юридичних наук, с.н.с. **Є. М. Бодюл**

Головний спеціаліст відділу організації
освітньої та наукової діяльності управління
професійної освіти та науки ДПООНД МВС
доктор юридичних наук, професор **С. Ф. Константінов**

НАЦІОНАЛЬНА ПОЛІЦІЯ УКРАЇНИ

ДОВІДКА

про впровадження результатів дисертаційного дослідження
Швеця Дмитра Володимировича
«Формування особистості поліцейського в умовах фахової підготовки та професійної діяльності: правові та психологічні аспекти»

Результати дисертаційного дослідження Швеця Дмитра Володимировича на тему «Формування особистості поліцейського в умовах фахової підготовки та професійної діяльності: правові та психологічні аспекти» знайшли своє втілення як у методології підготовки нормативно-правових актів з питань професійної підготовки поліцейських, так і в практичній діяльності служби психологічного забезпечення Національної поліції України.

Зокрема, розроблений автором комплекс наукових положень щодо змісту, структури і правових засад професійної підготовки поліцейських як системи організаційних заходів, основною метою якої є формування професійної спрямованості, розвитку поліцейських як професіоналів, підвищення рівня їх професійної правової свідомості та правової культури, отримання ними нових спеціальних знань, навичок, умінь, які дозволять чітко, оперативно, неупереджено виконувати свої професійні обов'язки, відповідно до норм чинного законодавства та професійної етики, ґрунтуючись на потребах суспільства та держави, враховується у процесі удосконалення набору та відбору кадрів до Національної поліції України.

Наукові наробки автора щодо розуміння професійної ідентичності поліцейського як складної, багатокомпонентної та інтегративною характеристики особистості, наукові положення про місце і роль мотиваційного компонента у формуванні особистості поліцейського, виявлені психологічні механізми формування соціального інтелекту,

формування конструктивних копінг-стратегій, прогностичної здатності, спостережливості й професійної надійності поліцейських у перспективі можуть скласти основу для створення програм психологічного супроводу професійної підготовки та професійної діяльності поліцейських службою психологічного забезпечення Національної поліції України.

Запропонована автором розгалужена система психолого-правових заходів удосконалення професійної підготовки поліцейських довела свою ефективність як на курсах первинної підготовки поліцейських, так і в організації навчального процесу у ЗВО МВС України.

Заступник Голови Національної поліції України
генерал поліції третього рангу,
доктор психологічних наук **Ігор КЛИМЕНКО**

ГОЛОВНЕ УПРАВЛІННЯ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ В ХАРКІВСЬКІЙ ОБЛАСТІ

ДОВІДКА

про впровадження результатів дисертаційного дослідження

Швеця Дмитра Володимировича

«Формування особистості поліцейського в умовах фахової підготовки та професійної діяльності: правові та психологічні аспекти»

Результати дисертаційного дослідження Швеця Дмитра Володимировича «Формування особистості поліцейського в умовах фахової підготовки та професійної діяльності: правові та психологічні аспекти» впроваджено у практичну діяльність управління кадрового забезпечення Головного управління Національної поліції України в Харківській області.

Наукові положення автора щодо правових та психологічних чинників формування професійних компетенцій працівника поліції, а саме стимулювання у правоохоронців позитивної мотивації до професійної діяльності шляхом оціночного аналізу ситуацій і явищ, звернення до їх особистісних цінностей та цілепокладань; удосконалення їх прогностичних здібностей; формування конструктивних копінг-стратегій; навчання профайлінгу тощо - стали методологічними засадами проведення профілактичної, психодіагностичної та корегувальної роботи психологами ГУНП у напрямку реалізації «Порядку організації системи психологічного забезпечення діяльності органів і підрозділів Національної поліції України та вищих навчальних закладів із специфічними умовами навчання, які здійснюють підготовку поліцейських», затвердженого Наказом Міністерства внутрішніх справ України від 06 лютого 2019 року № 88.

Надана в дисертації Швецем Д.В. детальна психолого-правова характеристика організаційної моделі службової підготовки поліцейського як системи заходів, спрямованих на закріплення й оновлення необхідних знань, умінь і навичок працівника поліції з урахуванням оперативної обстановки, специфіки та профілю його оперативно-службової діяльності,

використовується у здійсненні відбору кадрів до Національної поліції України.

Запропонований автором у роботі науковий опис моделі післядипломної освіти поліцейських як спеціалізованого вдосконалення освіти та професійної підготовки особи шляхом поглиблення, розширення і оновлення її професійних знань, умінь і навичок або отримання іншої спеціальності, став підґрунтям для визначення сутнісного наповнення програм підвищення кваліфікації працівників поліції, які довели свою практичну спрямованість в ефективність.

Начальник Головного управління
Національної поліції в Харківській області,
доктор юридичних наук, професор,
Заслужений юрист України,
генерал поліції третього рангу **Валерій СОКУРЕНКО**

02.08.2019

ГОЛОВНЕ УПРАВЛІННЯ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ В ХАРКІВСЬКІЙ ОБЛАСТІ * №40108599 * УКРАЇНА

ЗАТВЕРДЖУЮ
Перший проректор
Харківського національного
університету внутрішніх справ
доктор юридичних наук
Сергій БОРТНИК

21. 0[illegible] 2019 р.

АКТ
про впровадження результатів наукового дослідження
Швеця Дмитра Володимировича
на здобуття наукового ступеня доктора юридичних наук
на тему «Формування особистості поліцейського в умовах фахової підготовки та професійної діяльності: правові та психологічні аспекти»
в освітній процес Харківського національного університету внутрішніх справ

Комісія у складі:
Федоренко О. І. – доктора педагогічних наук, професора, завідувача кафедри педагогіки та психології факультету № 3 Харківського національного університету внутрішніх справ;
Євдокімової О. О. – доктора психологічних наук, професора, завідувача кафедри соціології та психології факультету № 6 Харківського національного університету внутрішніх справ;
Рязанцевої І. М. – кандидата юридичних наук, начальник навчально-методичного відділу Харківського національного університету внутрішніх справ

встановила, що результати наукового дослідження Швеця Дмитра Володимировича за темою «Формування особистості поліцейського в умовах фахової підготовки та професійної діяльності: правові та психологічні аспекти» були впроваджені в освітній та науковий процес Харківського національного університету внутрішніх справ. Матеріали дисертації використовувалися при підготовці робочих програм навчальних дисциплін, планів семінарських та практичних занять, методичних рекомендацій з навчальних дисциплін: «Психологічний спецпрактикум по спеціалізаціям (психологічне супроводження оперативно-службової діяльності Національної поліції)», «Соціально-психологічний тренінг в поліції», «Юридична психологія», «Педагогіка» при підготовці курсантів за спеціальністю 053 «Психологія»; «Комунікативна компетентність працівників поліції», «Професійно-психологічна підготовка працівників поліції», «Психологія та педагогіка вищої школи» при підготовці курсантів та слухачів магістратури

за спеціальностями 081 «Право», 262 «Правоохоронна діяльність». Матеріали дисертаційного дослідження, зокрема розроблені автором положення щодо формування конструктивних копінг-стратегій у поліцейських, розглядалися у межах навчальної дисципліни «Стресостійкість», авторські науково-методичні напрацювання щодо розвитку комунікативної компетентності майбутніх офіцерів поліції були реалізовані при викладанні навчальної дисципліни «Ефективна комунікація» в ході первинної підготовки поліцейських в Інституті післядипломної освіти.

Розроблені автором теоретичні узагальнення та матеріали емпіричного дослідження на високому науково-теоретичному рівні втілені у відповідних методичних розробках, які впроваджено і використовуються в науковій діяльності, освітньому процесі та науково-дослідній роботі курсантів. Комісія вважає, що результати проведеного Д.В. Швецем дослідження є цілком обґрунтованими, мають належний науковий рівень та вагоме практичне значення.

Доктор педагогічних наук, професор,
завідувач кафедри педагогіки та психології
факультету № 3 ХНУВС **Олена ФЕДОРЕНКО**

Доктор психологічних наук, професор,
завідувач кафедри соціології та психології
факультету № 6 ХНУВС **Олена ЄВДОКІМОВА**

Кандидат юридичних наук,
начальник навчально-методичного
відділу ХНУВС **Ірина РЯЗАНЦЕВА**

ЗАТВЕРДЖУЮ
Перший проректор
Національної академії внутрішніх справ
доктор юридичних наук, професор,
заслужений юрист України

С.Д. Гусарєв

«__» 03. 2019 р.

АКТ
про впровадження результатів дисертації
здобувача Харківського національного університету внутрішніх справ
Швеця Дмитра Володимировича
на тему: «Формування особистості поліцейського в умовах фахової підготовки та професійної діяльності: правові та психологічні аспекти»
у освітній процес Національної академії внутрішніх справ

Комісія у складі: завідувача кафедри юридичної психології (голова комісії), доктор психологічних наук, доцента Кудерміної О.І., начальника відділу докторантури та ад'юнктури, доктора юридичних наук, доцента Дрозда О.Ю., завідувача наукової лабораторії з проблем психологічного забезпечення та психофізіологічних досліджень ННІЗДН, доктора юридичних наук, професора Мотляха О.І., склала цей акт про те, що результати дисертації Швеця Д.В. на тему: «Формування особистості поліцейського в умовах фахової підготовки та професійної діяльності: правові та психологічні аспекти» впроваджені у освітній процес академії.

На основі проведеного аналізу комісія дійшла висновку, що подані наукові праці Швеця Д.В. містять науково обґрунтовані теоретичні положення і практичні рекомендації, запроваджені для використання в освітньому процесі Національної академії внутрішніх справ, зокрема при викладанні навчальних дисциплін «Юридична психологія», «Психологія юридичної діяльності», «Психологічне забезпечення правоохоронної діяльності», у рамках підвищення кваліфікації слідчих та працівників підрозділів згідно з затвердженими МВС навчальними програмами післядипломної освіти Національної академії внутрішніх справ, а також у процесі підготовки навчально-методичних і дидактичних матеріалів, які можуть бути рекомендовані до вивчення під час самостійної роботи курсантів, студентів та слухачів.

Голова комісії: **О.І. Кудерміна**

Члени комісії: **О.Ю. Дрозд**

О.І. Мотлях

Додаток Б

Таблиця 1

Соціально-демографічна вибірка дослідження

Категорія	Показники	Кількість, %
Вік	21-25	46
	26-29	27
	30-35	27
Стать	чоловіків	82
	жінок	18
Освіта	вища	81
	середня спеціальна	5
	середня технічна	8
	середня	6
Сфера діяльності	44Зфера послуг	14
	промислові підприємства	30
	сільське господарство	3
	медицина	3
	освіта	9
	підприємництво	3
	робочі професії	3
	юриспруденція	17
	силові структурі	2
	економіка	10
	ІТ-сфера	6

Таблиця 2

Показники сфер особистості на етапі підготовки та на етапі професійної діяльності за AVEM (M ± m)

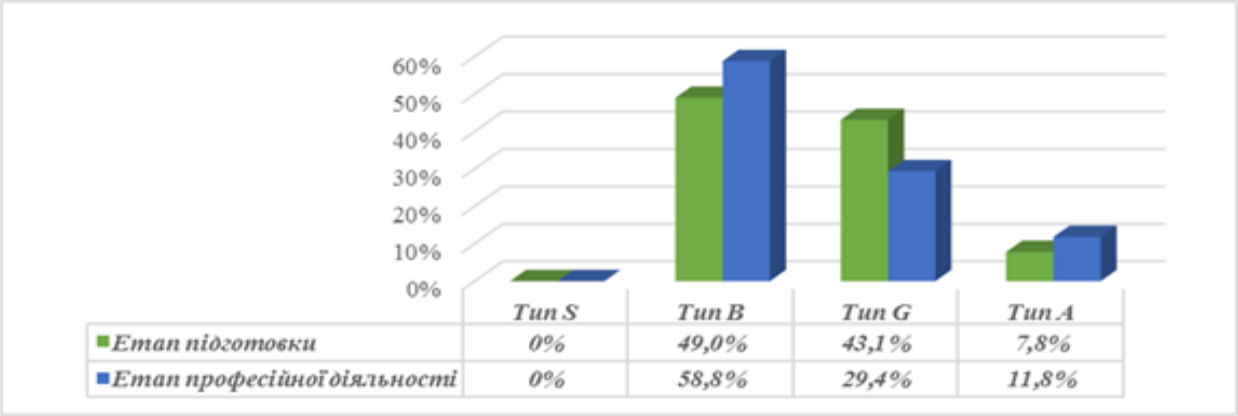
Сфера особистості	Етап підготовки	Етап професійної діяльності	P
Професійна активність	104.4 ± 3.3	105.7 ± 2.59	-
Стратегії подолання проблемних ситуацій	59.05 ± 1.78	59.58 ± 1.77	-
Емоційне ставлення до роботи	66.21 ± 2.2	67.71 ± 1.85	-

Таблиця 3

Частота проявів типів поведінки на етапі підготовки та на етапі професійної діяльності (%)

Типи	Етап підготовки	Етап професійної діяльності	φ
S	-	-	-
B	49.0	58.8	0.703
G	43.2	29.4	1.021
A	7.8	11.8	0.482

Мал. 1. Розподіл типів поведінки і переживання обстежуваних згідно з опитувальником AVEM



Таблиця 4

Визначення типів поведінки в ситуаціях професійних вимог (M ± m)

Шкали	**Етап підготовки**	**Етап професійної діяльності**	**P**
СубЄЄктивне значення діяльності	17.72±0.48	19.41±0.79	0.05
Професійні домагання	22.49±0.90	22.88±0.32	-
Готовність до енергетичних витрат	20.98±0.38	22.35±0.48	0.05
Прагнення до досконалості	24.04±0.65	24.18±0.43	-
Здатність до підтримування дистанції по відношенню до роботи	19.17±0.89	16.88±0.57	0.05
Тенденція до відмови в ситуації	14.33±0.42	16.0±0.63	0.05

невдачі			
Активна стратегія вирішення проблем	23.98±0.55	23.35±0.82	-
Внутрішній спокій та рівновага	20.74±0.81	20.23±0.32	-
Почуття успішності в професійній діяльності	20.86±0.92	21.59±0.57	-
Задоволенність життям	22.84±0.9	22.65±0.96	-
Відчуття соціальної підтримки	22.51±0.38	23.47±0.32	0.05

Таблиця 5

Частота поширення складових антиципаційної спроможності курсантів з різним рівнем готовності до інноваційної діяльності (%)

Антиципаційна спроможність		**Групи**			**$P_{1,2}$**	**$P_{1,3}$**	**$P_{2,3}$**
Складові	**Типи**	**Перша**	**Друга**	**Третя**			
Особистісно-ситуаційна спроможність	нормоваріантний тип	80,4	53,1	14,3	0,01	0,001	0,001
	моноваріантний тип	19,6	46,9	85,7	0,01	0,001	0,001
Просторова антиципаційна спроможність	моторна вправність	76,5	75	71,4	-	-	-
	моторна незручність	23,5	25	28,6	-	-	-
Часова антиципаційна спроможність	хроноритмологічна антиципаційна спроможність	78,4	53,1	52,4	0,05	-	0,05
	хроноритмологічна антиципаційна неспроможність	21,6	46,9	47,6	0,01	-	0,01
Загальна антиципаційна спроможність	антиципаційна спроможність	78,4	60,4	46,1	0,05	-	0,01
	антиципаційна неспроможність	21,6	39,6	53,9	0,001	-	0,001

Таблиця 6

Показники стратегій подолання стресових ситуацій курсантами з різним рівнем антиципаційної спроможності (M±m)

Стратегії подолання стресових ситуацій	Антиципаційна спроможність		T	P
	Високий рівень	Низький рівень		
Асертивні дії	3,65±0,75	2,13±0,11	2,01	0,05
Соціальний контакт	3,52±0,97	1,53±0,21	2,00	0,05
Пошук соціальної підтримки	2,11±1,02	1,97±0,99	0,10	-
Обережні дії	1,48±1,05	2,33±1,23	0,53	-
Імпульсивні дії	1,82±0,71	1,49±0,51	0,38	-
Уникнення	1,91±0,91	1,52±0,81	0,32	-
Непрямі дії	1,42±0,64	3,99±0,98	2,20	0,05
Асоціальні дії	2,07±0,33	3,83±0,73	2,20	0,05
Агресивні дії	2,10±1,11	2,53±1,17	0,02	-

Таблиця 7

Частота вибору різних копінг-механізмів курсантами з різним рівнем антиципаційної спроможності (%)

Копінг-стратегії	Антиципаційна спроможність		φ	P
	Високий рівень	Низький рівень		
Когнітивні копінг-стратегії				
Продуктивні	62,5	22,2	3,45	0,001
Відносно продуктивні	20,8	22,2	0,13	
Непродуктивні	16,7	55,6	3,44	0,001
Поведінкові копінг-стратегії				
Продуктивні	45,8	33,3	1,05	-
Відносно продуктивні	25	44,5	1,69	0,05
Непродуктивні	29,2	22,2	0,66	-
Емоційні копінг-стратегії				
Продуктивні	60,4	22,2	3,27	0,001
Відносно продуктивні	16,7	18,5	0,19	-
Непродуктивні	22,9	59,3	3,11	0,01

Таблиця 8

Показники соціального інтелекту у слухачів курсів первинної професійного підготовки поліцейських з різним рівнем комунікативної толерантності (M ± m)

Шкали	Високий рівень комунікативної толерантності Група 1	Низький рівень комунікативної толерантності Група 2	t	P
Субтест № 1. «Історії із завершенням»	7,93 ± 0,83	6,71 ± 0,29	2,78	0,05
Субтест № 2. «Групи експресії»	7,15 ± 0,27	6,24 ± 0,31	2,21	0,05
Субтест № 3. «Вербальна експресія»	4,56 ± 0,29	4,12 ± 0,18	1,29	___
Субтест № 4. «Історії з доповненням»	4,81 ± 0,48	3,18 ± 0,24	3,04	0,05

Додаток В

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Монографія

2. Швець Д. В. Психологічні та правові засади формування особистості поліцейського в Україні: монографія / МВС України, Харківський нац. ун-т внутрішніх справ. Харків: Майдан, 2018. 518 с.

Статті в наукових фахових виданнях України

18. Швець Д. В. Реформування поліцейських органів зарубіжних країн: правовий та психологічний аспекти. *Право і безпека.* 2016. № 4 (63). С. 162–169.

19. Швець Д. В. Чинники особистісного розвитку правоохоронця в умовах навчання у ВНЗ. *Психологічний часопис.* 2016. № 2 (4). С. 121–131.

20. Швець Д. В., Бойко-Бузиль Ю. Ю. Управлінське рішення як продукт діяльності керівників органів і підрозділів МВС України. *Право і безпека.* 2016. № 3 (62). С. 120–125.

21. Швець Д. В. Наукові підходи до проблеми розвитку особистості у сучасних українських та зарубіжних психологічних дослідженнях. *Актуальні проблеми психології*: зб. наук. праць Ін-ту психології імені Г. С. Костюка НАПН України. Київ: ДП «Інформ.-аналіт. Агентство», 2016. Т. 10: Психологія навчання. Генетична психологія. Медична психологія. Вип. 29. С. 207–219.

22. Швець Д. В. Гарантії професійної діяльності поліцейських. *Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ.* 2017. № 4 (79). С. 15–25.

23. Швець Д. В., Бойко-Бузиль Ю. Ю. Професіоналізм діяльності та особистості керівників органів і підрозділів МВС України. *Право і безпека.* 2017. № 1 (64). С. 119–124.

24. Швець Д. В. Навчання в процесі практичної діяльності (службова підготовка поліцейського) як втілення еволюційного характеру формування особистості поліцейського в Україні. *Право і безпека.* 2017. № 4 (67). С. 149–159.

25. Швець Д. В. Первинна професійна підготовка як необхідна правова вимога до підготовки поліцейських. *Право і безпека.* 2017. № 3 (66). С. 103–112.

26. Швець Д. В. Підвищення кваліфікації та перепідготовка (додаткова професійна освіта) як чинники формування професіоналізму поліцейського. *Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна. Серія: «Право».* 2017. Вип. 24. С. 15–18.

27. Швець Д. В. Поняття, зміст та функції професійної підготовки поліцейського в Україні. *Форум права.* 2017. № 5. С. 441–446. URL: http://nbuv.gov.ua/jpdf/FP_index.htm_2017_5_69.pdf

28. Швець Д. В. Юридична складова професійної підготовки поліцейських як необхідна умова їх професіогенезу. *Вісник Кримінологічної асоціації України.* 2017. № 2 (16). С. 55–65.

29. Швець Д. В. Копінг-поведінка майбутніх правоохоронців у контексті прогностичної компетентності. *Актуальні проблеми психології*: зб. наук. праць Ін-ту психології імені Г. С. Костюка НАПН України. 2017. Т. 6, вип. 13. С. 188–197.

30. Швець Д. В. Взаємозв'язок правосвідомості і моралі в діяльності працівників поліції України як чинник протидії професійній деформації. *Науковий вісник Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ*. 2018. № 1. С. 16–22.

31. Швець Д., Сокуренко В., Уваров В. Прогностична компетентність правоохоронців у контексті їхньої готовності до інноваційної діяльності. *Science and Education (Наука і Освіта).* 2018. № 3. С. 85–91.

32. Швець Д. В. Особливості професійної підготовки поліцейських: порівняльний аналіз. *Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна. Серія: «Право».* 2018. Вип. 25. С. 14–17.

33. Швець Д. В. Сутність та специфіка професійної підготовки поліцейських. *Право і суспільство*. 2018. № 3. С. 217–223. URL: http://pravoisuspilstvo.org.ua/archive/2018/3_2018/part_1/40.pdf

34. Швець Д. В. Формування особистості поліцейського в умовах вищої професійної освіти. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: «Право»*. 2018. Т. 2, вип. 49. С. 90–93. URL: http://www.visnyk-juris.uzhnu.uz.ua/file/No.49/part_2/23.pdf

Статті в зарубіжних наукових періодичних виданнях

6. Швець Д. В. Психологические составляющие трансформационных процессов в полицейских структурах. *Право. Экономика. Психология.* 2017. № 1. С. 79–85.

7. Швець Д. В. Проблема прогностичекой компетентности правоохранителей. *Педагогическое мастерство.* 2017. № 3. С. 55–63.

8. Швец Д. Нормативно-правовые основы профессиональной подготовки полицейских в Украине. *Legea si viata.* 2018. Mai (№ 5/2). С. 205–209.

9. Швець Д. Проблеми вдосконалення теоретико-правових засад і практики організації професійної підготовки поліцейського. *Jurnalul juridic national: teorie şi practică.* 2018. № 2, ч. 1 (Aprilie). С. 78–82.

10. Швец Д. Система субъектов профессиональной подготовки полицейских в Украине на современном этапе. *Legea si viata.* 2018. № 12/2 (Decembrie). P. 148–153.

Опубліковані праці апробаційного характеру

1. Швець Д. В. Вимоги до кандидатів на службу в поліції у контексті реалізації права на працю та забезпечення професійного формування особистості поліцейського. *Сфера дії трудового права та права соціального забезпечення*: матеріали V Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Харків, 28 жовт. 2016 р.) / МВС України, Харківський нац. ун-т внутрішніх справ. Харків: ХНУВС, 2016. С. 52–55.

2. Швець Д. В. Використання закордонного досвіду в системі підготовки кадрів для органів і підрозділів Національної поліції України. *Сучасні проблеми правового, економічного та соціального розвитку держави:* тези доповідей V Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 18 листоп. 2016 р.) / МВС України, Харківський нац. ун-т внутрішніх справ. Харків. 2016. С. 238–241.

3. Швець Д. В. Європейський вектор правового виховання. *Правоохоронна функція держави: теоретико-методологічні та історико-правові проблеми:* тези доповідей міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 25 листоп. 2016 р.) / МВС України, МОН України, Харківський нац. ун-т внутрішніх справ. Харків, 2016. С. 373–378.

4. Швець Д. В. Прогностична компетентність як чинник ефективності професійної діяльності майбутніх правоохоронців. *Inovačné výskum v oblasti sociológie, psychológie a politológie:* Zborník z medzinárodná vedecko-practická konferencia (Sládkovičovo, Slovenská Republika, 10–11 marca 2017 r.). Sládkovičovo: Vysoká škola Danubius, 2017. С. 155–158.

5. Швець Д. В. Психічна стійкість працівника поліції як основа готовності до службової діяльності в екстремальних ситуаціях. *Особистість, суспільство, закон : психологічні проблеми та шляхи їх розв'язання*: тези доповідей міжнар. наук.-практ. конф., присвяченої пам'яті проф. С. П. Бочарової (м. Харків, 30 берез. 2017 р.) / МВС України, Харківський нац. ун-т внутрішніх справ; Ін-т психології імені Г. С. Костюка Нац. академії пед. наук України; Консультативна місія ЄС в Україні. Харків: ХНУВС, 2017. С. 226–229.

6. Швець Д. В. Співвідношення професійної ідентичності та професійних криз на етапі фахової підготовки курсантів ВНЗ МВС України. *Психологічні та педагогічні проблеми професійної освіти та патріотичного виховання персоналу системи МВС України*: тези доповідей наук.-практ. конф. (м. Харків, 07 квіт.

2017 р.) / МВС України, Харківський нац. ун-т внутрішніх справ. Харків: ХНУВС, 2017. С. 221–225.

7. Швець Д. В. Проблеми здійснення професійного відбору майбутніх поліцейських. *Підготовка поліцейських в умовах реформування системи МВС України*: зб. матеріалів конф. (м. Харків, 21 квіт. 2017 р.) / МВС України, Харківський нац. ун-т внутрішніх справ. Харків: ХНУВС, 2017. С. 283–286.

8. Швець Д. В. Захист прав і свобод людини та громадянина – пріоритет діяльності Національної поліції України. *Правоохоронна функція держави : теоретико-методологічні та історико-правові проблеми*: тези доповідей Круглого столу (м. Харків, 27 жовт. 2017 р.) / МВС України, Харківський нац. ун-т внутрішніх справ. Харків: ХНУВС, 2017. С. 13–15.

9. Швець Д. В. Мотивація як засіб підвищення професійності в Національній поліції. *Напрями розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення*: матеріали VI Всеукр. наук.-практ. конф., присвяченої 25-річчю кафедри трудового та господарського права Харківського нац. ун-ту внутрішніх справ (м. Харків, 03 листоп. 2017 р.) / за заг. ред. К. Ю. Мельника; МВС України, Харківський нац. ун-т внутрішніх справ. Харків: ХНУВС, 2017. С. 58–60.

10. Швець Д. В. Окремі проблеми кримінально процесу в умовах його реформування. *Сучасні тенденції розвитку криміналістики та кримінального процесу*: тези доповідей міжнар. наук.-практ. конф. до 100-річчя від дня народження проф. М. В. Салтевського (м. Харків, 08 листоп. 2017 р.) / МВС України, Харківський нац. ун-т внутрішніх справ. Харків: ХНУВС, 2017. С. 241–242.

11. Швець Д. В. Державні механізми боротьби з кіберзлочинністю. *Актуальні питання протидії кіберзлочинності та торгівлі людьми*: зб. матеріалів Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Харків, 15 листоп. 2017 р.) / МВС України, Харківський нац. ун-т внутрішніх справ; Координатор проектів ОБСЄ в Україні. Харків: ХНУВС, 2017. С. 68–70.

12. Швець Д. В. Психологічні аспекти реформування поліції. *Підготовка охоронців правопорядку в Харкові (1917–2017 рр.)*: зб. наук. статей і тез доповідей на наук.-практ. конф. до 100-річчя підготовки охоронців правопорядку в Харкові (м. Харків, 25 листоп. 2017 р.) / МВС України, Харківський нац. ун-т внутрішніх справ. Харків: ХНУВС, 2017. С. 33–34.

13. Швець Д. В. Професійна соціалізація поліцейських в умовах реформування правоохоронної системи України. *Сучасні проблеми правового, економічного та соціального розвитку держави*: тези доповідей VI Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 01 груд. 2017 р.) / МВС України, Харківський нац. ун-т внутрішеіх справ. Харків: ХНУВС, 2017. С. 27–30.

14. Швець Д. В. Професійна надійність працівника поліції у проблематиці сучасної фахової освіти. *Психологічні та педагогічні проблеми професійної освіти та патріотичного виховання персоналу системи МВС України*: тези доповідей наук.-практ. конф. (м. Харків, 30 берез. 2018 р.) / МВС України, Харківський нац. ун-т внутрішніх справ. Харків. 2018. С. 101–104.

15. Швець Д. В. Особистість правоохоронця в умовах трансформаційних процесів правоохоронної галузі. *Бочаровські читання*: тези доповідей учасників міжнар. наук.-практ. конф., присвяченої 25-річчю підготовки психологів у Харківському нац. ун-ті внутрішніх справ (м. Харків, 13 квіт. 2018 р.) / МВС України, Харківський нац. ун-т внутрішніх справ. Харків. 2018. С. 298–304.

16. Швець Д. В. Стимулювання професійної діяльності поліцейського в Україні.*Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах*: матеріали VII Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Харків, 16 листоп. 2018 р.). Харків: ХНУВС, 2018. С. 45–49.

17. Швець Д. В. Готовність до інноваційної діяльності в контексті професійної підготовки слідчих. *Актуальні питання досудового розслідування та тенденції розвитку криміналістичної методики*: тези доповідей Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Харків, 21 листоп. 2018 р.) / МВС України, Харківський нац. ун-т внутрішніх справ. Харків. 2018. С. 14–16.

18. Швець Д. В. Підходи до визначення психологічного портрету кіберзлочинця. *Актуальні питання протидії кіберзлочинності та торгівлі людьми*: зб. матеріалів Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Харків, 23 листоп. 2018 р.) / МВС України, Харківський нац. ун-т внутрішніх справ; Координатор проектів ОБСЄ в Україні. Харків: ХНУВС, 2018. С. 118–121.

19. Швець Д. В. Особливості професійної діяльності працівників кінологічних служб. *Шляхи покращення професійного рівня працівників кінологічних служб*: тези доповідей Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Харків, 14 груд. 2018 р.) / МВС України, Харківський нац. ун-т внутрішніх справ. Харків. 2018. С. 8–9.

20. Швець Д. В. Проблеми кадрового забезпечення інформаційно-аналітичних підрозділів Національної поліції України. *Застосування інформаційних технологій у діяльності НПУ*: матеріали наук.-практ. семінару (м. Харків, 21 груд. 2018 р.) / МВС України, Харківський нац. ун-т внутрішніх справ; Кафедра інформ. технологій. Харків: ХНУВС, 2018. С. 15–16.

21. Швець Д. В. Формування професійної спостережливості працівників патрульної поліції через навчання профайлінгу. *Підготовка поліцейських в умовах реформування системи МВС України*: зб. наук. праць / МВС України, Харківський нац. ун-т внутрішніх справ. Харків: ХНУВС, 2018. С. 136–139.

22. Швець Д. В. Надійність працівника поліції як детермінанта його професійності. *Психологічні та педагогічні проблеми професійної освіти та патріотичного виховання персоналу системи МВС України*: тези доповідей Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Харків, 05 квіт. 2019 р.) / МВС України, Харківський нац. ун-т внутрішніх справ. Харків. 2019. С. 155–158.

23. Швець Д. В. Підвищення якості підготовки працівників підрозділів ювенальної превенції як необхідна передумова захисту прав і свобод дітей. *Сучасна європейська поліцеїстика та можливості її використання в діяльності Національної поліції України*: зб. тез доповідей учасників міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 11 квіт. 2019 р.) / МВС України, Харківський нац. ун-т внутрішніх справ. Харків: ХНУВС, 2019. С. 29–31.

24. Швець Д. В. Основні напрями адаптації поліцейської діяльності до соціальних змін. *Правоохоронна функція держави: теоретико-методологічні та історико-правові проблеми:* тези доповідей учасників міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 17 трав. 2019 р.) / МВС України, Харківський нац. ун-т внутрішніх справ; Консультативна місія Європейського Союзу. Харків: ХНУВС, 2019. С. 11–12.

25. Швець Д. В. Місце дисципліни «Право інтелектуальної власності» в системі професійної підготовки кадрів для Національної поліції України. *Проблеми цивільного права та процесу*: тези доповідей учасників наук.-практ. конф., присвяченої світлій пам’яті Олександра Анатолійовича Пушкіна (м. Харків, 24 трав. 2019 р.) / МВС України, Харківський нац. ун-т внутрішніх справ; Харківський обл. осередок Всеукр. громадської організації «Асоціація цивілістів України». Харків: ХНУВС, 2019. С. 77–80.

26. Швець Д. В. Європейський досвід підготовки поліцейських та можливості його запровадження в Україні. *Правова наука і державотворення в Україні в контексті правової інтеграції*: матеріали XII Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Суми, 24–25 трав. 2019 р.) / МВС України, Харківський нац. ун-т внутрішніх справ; Сумська філія Харківського нац. ун-ту внутрішніх справ. Суми: Видавничий дім «Ельдорадо», 2019. С. 211–215.

27. Швець Д. В. Проблема формування конструктивних копінг-стратегій у контексті професійної підготовки поліцейських. *Особистість, суспільство, закон*: тези доповідей учасників міжнар. наук.-практ. конф., присвяченої пам’яті проф. С. П. Бочарової (м. Харків, 25 квіт. 2019 р.) / МВС України, Харківський нац. ун-т внутрішніх справ. Харків. 2019. С. 295–298.

28. Швець Д. В. Морально-психологічні особливості особистості юриста. *Концептуальні засади використання психологічних знань в судовій діяльності*: матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Чернівці, 31 трав. 2019 р.) / Мін-во освіти

і науки України, Чернівецький нац. ун-т імені Юрія Федьковича, Юрид. факультет, кафедра юрид. психології. Чернівці. 2019. С. 335–339.

29. Швець Д. В. Особливості профорієнтаційної роботи та професійного відбору на службу в Національну поліцію України. *Підготовка поліцейських в умовах реформування системи МВС України:* зб. наук. праць / МВС України, Харківський нац. ун-т внутрішніх справ; Кафедра тактичної та спеціально-фізичної підготовки фак. № 2. Харків: ХНУВС, 2019. С. 75–79.

Праці, які додатково відображають наукові результати дисертації

5. Адміністративна діяльність органів поліції України: підручник / В. В. Сокуренко, О. І. Безпалова, О. В. Джафарова ін.; за заг. ред. В. В. Сокуренка; МВС України, Харківський нац. ун-т внутрішніх справ. Харків: ХНУВС, 2017. 432 с.

6. Адміністративна діяльність поліції у питаннях та відповідях: навч. посібник / за заг. ред. О. М. Бандурки; МВС України, Харківський нац. ун-т внутрішніх справ. Харків: ХНУВС, 2017. 240 с.

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

8. Управління органами Національної поліції України: підручник / О. М. Бандурка, О. І. Безпалова, О. В. Джафарова та ін.; передм. В. В. Сокуренка; за заг. ред. В. В. Сокуренка; МВС України, Харківський нац. ун-т внутрішніх справ. Харків: Стильна типографія, 2017. 580 с.

5. Психологія у професійній діяльності поліції: навч. посібник / О. О. Євдокімова, І. В. Жданова, Д. В. Швець та ін.; за заг. ред. В. В. Сокуренка. Харків: ХНУВС, 2018. 426 с.