

# ПСИХОЛОГИЯ ПРОФЕСИОНАЛЬНОГО ОТБОРА И ПРОФЕСИОНАЛЬНАЯ КУЛЬТУРА СОТРУДНИКОВ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ

---

УДК 159.057.36

*Я. С. Андрушко*

*Y. S. Andrushko*

*Львівський державний університет внутрішніх справ (Україна)*

## МОТИВАЦІЯ ДО НАВЧАННЯ ЯК ПРОВІДНА КОМПОНЕНТА У СТРУКТУРІ ПРОФЕСІЙНОЇ ІДЕНТИЧНОСТІ МАЙБУТЬОГО ПРАЦІВНИКА ОРГАНІВ ВНУТРІШНІХ СПРАВ

*У статті розкриваються особливості мотивації до навчання у майбутніх працівників правоохоронних органів. Окрім того проаналізовано результати емпіричного дослідження щодо виявлення мотиваційних показників у курсантської молоді. Встановлено, що курсанти схильні до мотивації на отримання знань та диплому. Досягнений рівень професійної ідентичності притаманний всім досліджуваним курсантам.*

*The motivation for learning as an important component in the structure of professional identity of future police officers*

*In the article features motivation to learn in future law enforcement officials. Also analyzed the results of empirical research to identify motivational indicators in cadets. Found that tend to motivate students to get knowledge and diploma. The achievements of level of professional identity is inherent to all cadets studied.*

Мотивація до навчання займає провідне місце в структурі професійної ідентичності майбутнього працівника органів внутрішніх справ і є одним з основних понять, яке використовується для пояснення рушійних сил поведінки та діяльності представника курсантської молоді. Від мотивації залежить, як і в якому напрямку будуть використані різні функціональні здібності. Мотивацією також пояснюється вибір між різними можливими діями, між різними варіантами сприйняття і можливими змістами мислення. Крім того, нею пояснюється інтенсивність та наполегливість у здійсненні обраної дії та досягненні його результатів. Будь-яка діяльність протікає більш ефективно і дає якісні результати, якщо при цьому в особистості є сильні, яскраві, глибокі мотиви, які викликають бажання діяти активно, з повною віддачею сил, долати неминучі труднощі, несприятливі умови та інші обставини, наполегливо просувати до наміченої мети. Все це має пряме відношення і до навчальної діяльності, яка проходить більш

успішно, якщо в курсантів сформовано позитивне ставлення до неї, є пізнавальний інтерес, потреба в отриманні знань, умінь і навичок, почуття обов'язку, відповідальності та інші мотиви навчання.

Теоретичний аналіз запропонованих вітчизняними та зарубіжними науковцями структурних компонентів професійної ідентичності дозволив нам виокремити власні складові професійної ідентичності майбутнього працівника органів внутрішніх справ, зокрема ціле-мотиваційні компоненти, психологічні компоненти; особистісно-характерологічні компоненти; професійно-психологічні компоненти.

Таким чином, у контексті дослідження психологічних особливостей та структурних компонентів професійної ідентичності майбутнього працівника ОВС в Україні повинні враховуватися найбільш змістовні й конкретні уявлення про правоохоронця як особистість і суб'єкта професійної діяльності, психологічні особливості якого повинні відповідати вимогам професії.

Отже, для виявлення професійно-мотиваційних компонентів у майбутніх працівників ОВС було використано такий діагностичний інструментарій (табл. 1).

Таблиця 1

#### Психологічні конструкти та їх емпіричні референти

<b>Ціле-мотиваційні компоненти</b>	внутрішню мотивацію, зовнішню позитивну мотивацію, зовнішню негативну мотивацію	«Методика дослідження мотивації професійної діяльності К. Замфір» (модифікація А. Реана)
	здобуття знань, оволодіння професією, отримання диплома	Методика «Мотивація навчання у вищому навчальному закладі»
<b>Професійна компонента</b>	статус професійної ідентичності (досягнена професійна ідентичність, мораторій ідентичності, псевдопозитивна ідентичність, передчасна ідентичність, дифузона ідентичність), позиція «професіонал», позиція «непрофесіонал»	«Методика вивчення професійної ідентичності» (Л. Шнейдер)

Результати дослідження за методикою вивчення професійної ідентичності Л. Шнейдер вказують, що найбільше себе як «професіонал» позиціонують курсанти 5 курсу (23 %), що є закономірним, адже вони вже працюють по своїй спеціальності, мають можливість апробувати себе як фахівця у реальному житті, а не на практичних заняттях. Водночас, представники 5 курсу найбільше позиціонують себе як непрофесіонали 22 %, що може свідчити про незадоволеність своєю професією і власною професійною самоефективністю. 22 % курсантської молоді 4 курсу також характеризують себе як «професіонал», можливо це пов'язане з тим, що вони вже готуються до професійної діяльності та прояв-

ляють високий рівень готовності аби проявити власні кращі професійні сторони. Зауважимо, що курсанти 1 та 3 курсів однаково описують себе як «професіонал» (по 20 %), можливо це пов'язане з тим, що у курсантської молоді переважають схожі переконання в оцінці себе з професійної сторони.

Представники 2 курсу найменше з усіх опитаних характеризують себе як професіонала (15 %). Можливо, це пов'язане з недостатніми знаннями щодо професії, яку здобувають, або ж не усвідомлюють значущість обраної діяльності у подальшому житті.

Як засвідчують результати дослідження, у представників 1–4 курсів домінує досягнута позитивна ідентичність. Критеріями зрілої досягнутої ідентичності на думку Л. Шнейдер є: уявлення про те, що особистість, її вміння, знання, навички є суспільно корисними, що людина здатна належним чином оцінити свої можливості та взаємостосунки із соціумом, а також повної координації механізмів ідентифікації та уособлення.

Однак у представників 5 курсу характерним є псевдопозитивна ідентичність, для якої притаманним є стабільне заперечення своєї унікальності або, навпаки, її амбіційне підкреслення з переходом у стереотипію, а також порушення механізмів ідентифікації й уособлення в сторону гіпертрофованості, порушення часової лінії розвитку, ригідність Я-концепції, низька рефлексія. На нашу думку, дана категорія досліджуваних може бути настільки поглинена статусом, роллю, роботою, чи іншим об'єктом чи суб'єктом, що при високому оцінюванні власних якостей і порушенні довірливих, гнучких зв'язків з соціумом, прагне досягти мету будь-яким способом (табл. 2).

Таблиця 2

**Середні значення за показниками методики Л. Шнейдер на визначення професійної ідентичності особистості**

Категорії професійної ідентичності	Курс навчання				
	I	II	III	IV	V
Професіонал	19,83	15,08	20,37	21,54	22,40
Непрофесіонал	6,63	5,69	6,33	6,99	7,14
Показник типу ідентичності	3,69	3,63	3,81	3,81	4,06

Разом з тим ми звертаємо увагу на те, що представники різних факультетів також по-різному характеризують та оцінюють свій професійний рівень. Наприклад, курсанти з факультету економічної безпеки вважають себе більшими професіоналами, ніж представники факультету з підготовки слідства, проте в них досягнута позитивна ідентичність, на відміну від курсантів з факультету економічної безпеки, в яких домінує псевдопозитивна ідентичність (табл. 3).

**Розподіл середніх значень за показниками професійної ідентичності  
в залежності до приналежності курсантської молоді до факультету**

Категорії професійної ідентичності	Факультет	Середнє значення
Професіонал	1	20,8
	2	20,8
	3	21,6
	4	19,0
Непрофесіонал	1	6,6
	2	6,0
	3	7,2
	4	7,0
Тип професійної ідентичності	1	3,7 (досягнена)
	2	4,05 (псевдопозитивна)
	3	4,2 (досягнена)
	4	3,6 (досягнена)

*Примітка:* 1 – факультет з підготовки фахівців до підрозділів кримінальної міліції; 2 – факультет економічної безпеки; 3 – факультет з підготовки фахівців для підрозділів кадрового забезпечення та міліції громадської безпеки; 4 – факультет з підготовки слідчих.

Водночас, для курсантів з факультету з підготовки фахівців для підрозділів кадрового забезпечення та міліції громадської безпеки більше, ніж представникам факультету з підготовки фахівців до підрозділів кримінальної міліції притаманне характеризувати себе як професіоналів та непрофесіоналів водночас, та це, можливо, пов'язане з тим, що у майбутніх психологів домінує псевдопозитивна ідентичність, для якої важливим критерієм є амбіційне підкреслення своїх професійних якостей з переходом у стереотипію, не сприйняття критики.

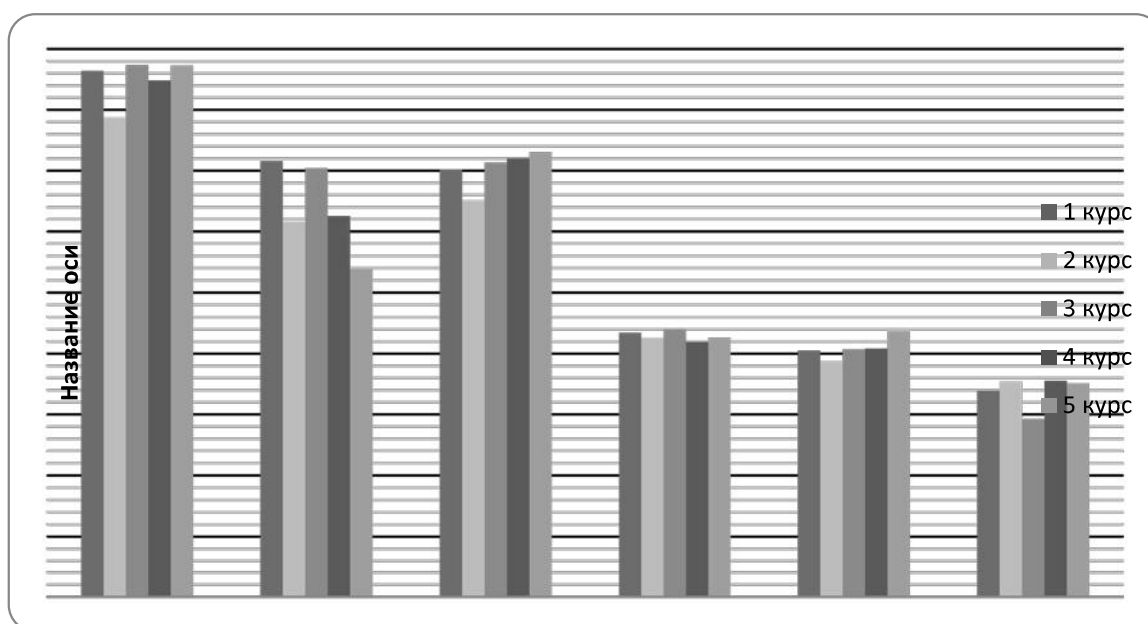
Таким чином, ми можемо стверджувати, що досліджувана курсантська молодь ідентифікує себе із майбутньою професією, тим видом діяльності, соціальною роллю, яку доведеться виконувати, та всіма іншими професійними характеристиками.

Оскільки, мотивація професійної діяльності є невід'ємним компонентом професійної ідентичності, ми вважаємо за доцільне проінтерпретувати результати дослідження за методиками «Мотивація професійної діяльності» (методика К. Замфір в модифікації А. Реана) та «Мотивація навчання у вищому навчальному закладі» (Т. Ільїної).

Результати засвідчують, що більшість досліджуваних орієнтуються на здобуття знань та отримання диплома, при цьому домінуючою є внутрішня мотивація, тобто власні прагнення та настанови щодо саморозвитку і професійної реалізації. Разом з цим, на оволодіння професією більше зорієнтовані представники 1 та 3 курсів (по 20 %), а найменше – магістранти 5 курсу (17 %). Можливо це пов'язане з тим, що магістранти вважають себе вже сформованими професіоналами, адже мають більше професійного досвіду. Водночас, у представ-

ників 5 курсу виявлено найбільші показники за шкалою «зовнішньої позитивної мотивації», це можна пояснити наявністю офіційної заробітної платні, тобто їхня праця оцінюється не тільки на рівні подяки, соціального визнання, а й на фінансовому рівні.

Щодо показників за шкалою «зовнішня негативна мотивація», то найбільше вона проявляється у курсантів 3 та 4 курсів, що може бути пов'язане з тим, що на випусковій курси покладають найбільше відповідальності, обов'язків, вимог, як до майбутнього правоохоронця, однак не завжди очікування керівництва справджуються, і тому в якості покарання використовуються жорсткі методи (звільнення з служби, вербальна-невербальна агресія, позбавлення матеріальної компенсації тощо) (рисунок 1).



**Рисунок 1 – Середні показники основних мотивів навчально-професійної діяльності за методикою К. Замфір та методикою Т. Ільїної**

Отже, для оптантів з 1–2 курсів характерним є орієнтація на здобуття знань, адже ця категорія досліджуваних нещодавно закінчила середні навчальні заклади, які спрямовані на здобування знання з різних предметів. А також у них переважає внутрішня мотивація, самовмотивованість, інтерес до навчальної діяльності та майбутньої професії. Курсантській молоді, яка навчається на 3–4 курсах притаманна орієнтація на здобуття знань і отримання диплома, що є закономірним. Разом з тим, у представників 3–4 курсів переважає внутрішня замотивованість до виконання тих чи інших завдань, адже при доброму виконанні своїх обов'язків передбачене заохочення (матеріальне та не матеріальне). Водночас, схожі результати і в представників 5 курсу, які також спрямовані на здобуття знань та отримання диплома, однак ми можемо це пояснити вже з більш прагматичних позицій, оскільки отримання диплома у їхньому випадку означатиме підвищення власного соціального статусу, а звідси відповідно зрос-

тання заробітної плати і наявність більшої незалежності у професійній діяльності.

Позитивним є той факт, що всі опитувані мають високі показники за шкалою «внутрішня мотивація», тобто досліджувані є самовмотивовані у власній професійній діяльності. Водночас, у всіх опитантів виявлено високі показники і за шкалою «зовнішня позитивна мотивація», що може свідчити про їх задоволеність своїми умовами праці, статусом та матеріальною винагородою. Окрім цього, у досліджуваних менший показник «зовнішньої негативної мотивації», ніж показник «зовнішньої позитивної мотивації». Такий результат засвідчує сформований оптимальний мотиваційний комплекс:  $ВМ > ЗПМ > ЗНМ$ .

Однак, важливим залишається і те, що, до прикладу, зовнішня позитивна мотивація не на багато перевищує показник зовнішньої негативної мотивації, а інколи є на тому ж рівні (у представників підрозділу громадської безпеки). Це стосується і шкали «внутрішньої мотивації».

Отже, на мотивацію навчання майбутнього правоохоронця впливають різні чинники. На нашу думку, зміна соціального статусу з курсанта на полісмена може породити страх як відповідати досягнутому рівні. Де є гарантії, що досягнувши успіху курсант бути здатний прийняти на себе нову більшу відповідальність, а відповідно нові проблеми. Тому потрібна постійна підтримка успіху, яка вимагає великого особистісного потенціалу, адекватних психологічних стратегій захисту, які допоможуть подолати тривожність на підсвідомому рівні. В таких випадках людина сама стає перепорою на шляху до свого благополуччя і відповідно сприяє установки особистості стосовно себе як не професіонала. Водночас позитивно впливає на формування професійної ідентичності майбутнього правоохоронця установка стосовно себе як професіонала, оскільки орієнтація на досягнення успіху у професії сприятиме становленню особистісному та професійному розвитку.