

**Міністерство внутрішніх справ України
Національна академія внутрішніх справ
Наукова лабораторія з проблем психологічного забезпечення**

**ПРОВЕДЕННЯ ПРОФЕСІЙНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО ВІДБОРУ
У ЗАКЛАДАХ ВИЩОЇ ОСВІТИ ЗІ СПЕЦИФІЧНИМИ
УМОВАМИ НАВЧАННЯ**

Методичні рекомендації



Київ 2018

Авторський колектив:

Андросюк В.Г., кандидат психологічних наук, професор, провідний науковий співробітник наукової лабораторії з проблем психологічного забезпечення НАВС;

Галустян О.А., кандидат юридичних наук, старший науковий співробітник наукової лабораторії з проблем психологічного забезпечення НАВС;

Захаренко Л.М., кандидат психологічних наук, старший науковий співробітник наукової лабораторії з проблем психологічного забезпечення НАВС;

Малоголова О.О., кандидат юридичних наук, науковий співробітник наукової лабораторії з проблем психологічного забезпечення НАВС;

Юрченко-Шеховцова Т.І., науковий співробітник наукової лабораторії з проблем психологічного забезпечення НАВС.

Рецензенти:

Карамушка Л.М., член-кореспондент НАПН України, доктор психологічних наук, професор, заступник директора Інституту психології імені Г.С.Костюка НАПН України;

Охріменко І.М., доктор юридичних наук, доцент, професор кафедри юридичної психології Національної академії внутрішніх справ;

Лигун Н.В., кандидат психологічних наук, доцент, головний спеціаліст відділу психологічного забезпечення Департаменту персоналу, організації освітньої та наукової діяльності МВС України.

Рекомендовано до друку Методичною радою Національної академії внутрішніх справ (протокол № 1 від 14 вересня 2018 року).

Андросюк В.Г., Галустян О.А. та ін.. Проведення професійно-психологічного відбору у закладах вищої освіти зі специфічними умовами навчання: методичні рекомендації. Київ: 2018.

Методичні рекомендації містять організаційно-методологічне підґрунтя та критеріальні частини професійно-важливих якостей майбутніх працівників Національної поліції України за основних напрямками професійної діяльності.

Для керівників підрозділів Національної поліції України, керівництва закладів вищої освіти зі специфічними умовами навчання, працівників ВКЗ та психологів ЗВО.

ЗМІСТ

Передмова Розділ І. Загальні положення 1.1. Завдання та функції професійно-психологічного відбору на навчання. 1.2. Методологічні принципи та методичний апарат професійно-психологічного відбору Розділ ІІ. Організація та проведення професійно-психологічного відбору кандидатів на навчання 2.1. Регламент професійно-психологічного відбору кандидатів на навчання 2.2. Повноваження об'єктів та суб'єктів професійно-психологічного відбору 2.3. Оформлення та зберігання документації за результатами професійно-психологічного відбору кандидатів на навчання ДОДАТКИ СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	
---	--

Передмова

Сучасні реформаційні виклики в державі і суспільстві, Рекомендації Ради Європи, що стосуються діяльності Національної поліції і внутрішньої безпеки, в яких поняття демократії, прав людини і правопорядку відіграють вирішальну роль, чітко визначають, що розбудова цивілізованої поліцейської діяльності невіддільна від невідкладних змін у підготовці поліцейських кадрів. Сучасна поліція потребує кадрів, здатних мислити і діяти компетентно та ефективно.

Зазначене змушує заклади вищої освіти зі специфічними умовами навчання все більше уваги приділяти формуванню у майбутніх поліцейських державних і громадянських мотиваційних тенденцій у професійній діяльності, вивчати продуктивний міжнародний досвід, широко впроваджувати у процес фахової підготовки професіоналів новітнього наукового доробку, вчасно реагувати на зміни, що відбуваються не лише на рівні суспільства, але й окремої особистості. Саме тому ретельність і своєчасність опрацювання нових, функціонально визначених критеріїв в оцінці ефективності діяльності Національної поліції, а, відтак, і в системі фахової освіти, вбачається не лише обґрунтованим, але й життєво необхідним.

Підготовлені авторським колективом наукової лабораторії з проблем психологічного забезпечення Національної академії внутрішніх справ методичні рекомендації щодо професійного психологічного відбору кандидатів на навчання у закладах вищої освіти зі специфічними умовами навчання, скеровані на вирішення важливої, практично орієнтованої проблеми – добору кращих представників сучасної молоді до лав Національної поліції, формуванню у них високого рівня професійних компетенцій, готовності до рішучого захисту пріоритетів Закону, прав та цінностей українського суспільства.

РОЗДІЛ I. Загальні положення

1.1.Завдання та функції професійно-психологічного відбору на навчання.

Професійно-психологічний відбір (далі – ППВ) – це комплекс заходів, який забезпечує визначення відповідності індивідуально-психологічних властивостей кандидатів на навчання у закладах вищої освіти із специфічними умовами навчання (далі – ЗВО) вимогам професійної діяльності, і спрямований на підвищення якості комплектування особовим складом підрозділів Національної поліції.

Основоположним документом здійснення ППВ є професіограма – опис особливостей конкретної спеціальності (фахового напрямку), що розкриває специфіку професійної діяльності та вимог до особистості фахівця, і яка виступає орієнтиром у визначенні професійного потенціалу кандидата на навчання. Професіограма описує психологічні, організаційно-виробничі, технічні, медичні, гігієнічні і інші особливості спеціальності.

Важливою складовою частиною професіограми є психограма – опис психологічних характеристик конкретної професійної діяльності, сукупності психофізіологічних і особистісних якостей працівника, важливих для її успішного здійснення. Зміст і обсяг психограми залежать від мети, з якою передбачається її використання (профвідбір, профорієнтація, профконсультація, професійне навчання, раціоналізація режиму і умов праці).

Особливістю використання психограми з метою професійного відбору є орієнтація на вивчення професійно важливих (значимих) якостей, що визначають професійну придатність людини до роботи за конкретною спеціальністю. Специфікою психограми, що використовується з метою раціоналізації процесу професійної підготовки, є установка на виявлення, в першу чергу, тих професійно важливих якостей, які піддаються значному розвитку в процесі навчання, під час оволодіння професійною майстерністю.

Методичні рекомендації по здійсненню ППВ кандидатів на навчання до ЗВО зі специфічними умовами навчання орієнтовані на базову спеціалізацію

закладів вищої освіти, згідно з якою професійна підготовка здійснюється за наступними видами поліцейської діяльності: оперативно-розшукова діяльність, досудове розслідування, превентивна діяльність. Організаційне та методичне забезпечення ППВ детерміноване відповідними фаховими професіограмами. Додатковими критеріями психологічної придатності є характеристики пізнавальної сфери кандидатів на навчання як основи оволодіння знаннями та навичками майбутньої професійної діяльності.

Основними завданнями професійно-психологічного відбору на навчання є:

- оцінка придатності кандидата до навчання у ЗВО із специфічними умовами навчання;
- визначення перспектив особистісного розвитку та професійного зростання майбутнього правоохоронця;
- проведення якісного комплектування ЗВО із специфічними умовами навчання курсантами у відповідності до вимог навчальної та подальшої професійної діяльності.

Основними функціями професійно-психологічного відбору на навчання є:

- відбір кандидатів, які прагнуть і об'єктивно здатні до навчання у ЗВО із специфічними умовами навчання;
- визначення психологічної (мотиваційної, інтелектуальної, емоційно-вольової, операційної) готовності кандидатів до навчання у ЗВО із специфічними умовами навчання;
- визначення відповідності якостей кандидата вимогам ЗВО із специфічними умовами навчання;
- виявлення осіб з асоціальними установками, корисливою чи кримінальною мотивацією, осіб із нервово-психічною нестійкістю та схильних до дезадаптації;

-удосконалення відбору на основі аналізу результатів навчання курсантів та подальшої професійної діяльності випускників ЗВО із специфічними умовами навчання.

Об'єкти професійно-психологічного відбору – кандидати на денну форму навчання у ЗВО із специфічними умовами навчання для здобуття ступеня бакалавра за державним замовленням.

Суб'єкти професійно-психологічного відбору – керівництво ЗВО зі специфічними умовами навчання; керівники ВПЗ та ВКЗ; психологи ВПЗ, які безпосередньо здійснюють психологічне обстеження; працівники ВКЗ, які працюють з особовими справами кандидатів.

1.2. Методологічні принципи та методичний апарат професійно-психологічного відбору:

1) правомірності – суворій відповідності ППВ вимогам законодавства України, нормативно-правових актів та організаційно-розпорядчих документів;

2) гуманізму – діяльності суб'єктів ППВ на засадах загальнолюдських, моральних, етичних цінностей та ідеалів, задля поваги особистості, її всебічного, гармонійного розвитку, збереження цілісності та психічного здоров'я;

3) толерантності – готовності та позитивної установки суб'єктів ППВ до прийняття іншої психології, поглядів, несхожості, не зважаючи на індивідуальні відмінності за ознаками раси, політичних, релігійних та інших переконань, статі, віку, мови, етнічного та соціального походження, громадянства, сімейного та майнового стану, місця проживання;

4) добровільності – свідомої згоди та активної участі особи (об'єкту ППВ), стосовно якої здійснюється психодіагностичне вивчення;

5) конфіденційності – використання інформації особистого змісту, отриманої в результаті ППВ, виключно з метою відбору на навчання;

6) науковості – наукової обґрунтованості підходів, форм та методів психодіагностичного вивчення;

7) об'єктивності – застосуванні суб'єктами ППВ стандартизованих, надійних, валідних та адаптованих психологічних методик і технологій.

Групове обстеження (групова психологічна діагностика) – це форма психологічної діагностики професійно-важливих якостей кандидатів на навчання за обраними ними видами професійної діяльності, учасниками якої є двоє чи більше кандидатів на навчання.

Індивідуальне обстеження (індивідуальна психологічна діагностика) – це форма психологічної діагностики професійно-важливих якостей кандидата на навчання за обраним ним видом професійної діяльності, яка проводиться персонально з кожним кандидатом на навчання.

Критерії придатності – показники, які фіксовані в якісній та кількісній формах, відповідність або відхилення від яких характеризують особистісний та діяльнісний потенціал кандидата на навчання для ефективного оволодіння ним компетенціями майбутнього фахового напрямку.

Критерії придатності поділяються на кваліфікаційно-установчі та психологічні. Кваліфікаційно-установчі критерії встановлюються фахівцями Рекрутингового центру Національної поліції та кадрового підрозділу ЗВО на основі аналізу результатів іспитів, бесід, характеристик, установчих документів. Психологічні критерії придатності до навчання визначаються за результатами психологічного обстеження згідно критеріальних (числових) показників відповідних фахових психограм. Критерії психологічної придатності повинні:

- відображати виключно значимі показники, що відповідають стабільним, стійким параметрам професійної діяльності;
- розрізняти кандидатів з високим та низьким рівнями професійної придатності до навчання у ЗВО із специфічними умовами навчання;
- бути зручними у використанні при оцінці особистості і діяльності кожного майбутнього курсанта.

Критерії професійного психологічного відбору кандидатів на навчання (за фаховими напрямками) відображені у Додатку 1.

Методика ППВ – сукупність прийомів та засобів дослідження, порядок їх використання й інтерпретації отриманих результатів.

Методики ППВ повинні відповідати вимогам щодо надійності, валідності та практичної сприйнятливості.

Надійність методики ППВ визначається однаковими результатами, отриманими під час повторних обстежень у різний час одних і тих самих осіб за конкретною методикою. Для оцінки надійності методики ППВ найбільш широко застосовується метод дворазового обстеження однієї і тієї самої групи обстежуваних з використанням тотожної методики з інтервалом 4-6 місяців із збереженням однакових умов психологічного обстеження. За результатами обробки даних вираховується коефіцієнт кореляції внутрішньо тестової надійності. Мінімально допустимим значенням коефіцієнта кореляції є величина 0,7.

Валідність методики ППВ вказує на те, що саме вона вимірює і наскільки правильним є цей вимір. Розрізняють прогностичну та діагностичну валідність. Основне значення для ППВ має прогностична валідність, яка оцінюється за коефіцієнтом кореляції результатів обстеження із зовнішнім критерієм (оцінками успішності навчання або поліцейської (професійної) діяльності), значення якого встановлюється через певний час після проведення психологічного обстеження.

Практична сприйнятливість методики ППВ полягає в тому, щоб її застосування не вимагало надзвичайно тривалої спеціальної підготовки обстежуваних, щоб вона була економічною з точки зору вартості апаратури та витратних матеріалів, заходів обстеження та обробки його результатів.

Комплекс методик ППВ кандидатів на навчання у ЗВО зі специфічними умовами навчання включає¹:

¹ За умови змін у змісті фахових напрямів працівників Національної поліції, переліку функціонального навантаження поліцейських та нормативної регуляції професійного психологічного відбору, методичний апарат та критерії придатності до навчання можуть бути скориговані.



Блок № 1. Вивчення характерологічних рис і темпераменту (індивідуально-типологічний опитувальник Л. Собчик; опитувальник акцентуацій характеру Леонгарда-Шмішека; опитувальник темпераменту ОСТ).

Блок № 2. Вивчення мотиваційної спрямованості (опитувальник Річі-Мартіна; опитувальник самоактуалізації А. Маслоу).

Блок № 3. Вивчення загальних здібностей (тест рівня і структури інтелекту Р.Амтхауера (субтести № 1-3); культурно-вільний тест Р. Кеттелла; тест творчих здібностей В. Меде і К. Піорковського).

Вивчення комунікативних особливостей (опитувальник інтерперсональної взаємодії Т. Лірі).

Методика дослідження образної та логічної короткочасної пам'яті.

Вивчення особливостей нервової системи (теппінг-тест).

Модифікована карта особистості К. Платонова.

Розділ II. Організація та проведення професійно-психологічного відбору кандидатів на навчання

2.1. Регламент професійно-психологічного відбору кандидатів на навчання

Професійно-психологічний відбір кандидатів у ЗВО із специфічними умовами навчання (далі – кандидати) здійснюється відповідно до Конституції України; Закону України «Про Національну поліцію» від 02.07.2015 № 580-VIII; Закону України «Про вищу освіту» від 07.12.2017 № 2233-VIII; Закону України «Про захист персональних даних» від 01.06.2010 № 2297-VI; Наказу МВС України «Про подальший розвиток служби психологічного забезпечення оперативно-службової діяльності органів внутрішніх справ України» від 28.07.2004 № 842; Наказу МВС України «Про затвердження Порядку добору, направлення та зарахування кандидатів на навчання до вищих навчальних закладів із специфічними умовами навчання, які здійснюють підготовку кадрів для Міністерства внутрішніх справ, поліцейських та військовослужбовців Національної гвардії України» від 15.04.2016 № 315; Наказу МВС України

«Про внесення змін до Порядку добору, направлення та зарахування кандидатів на навчання до вищих навчальних закладів із специфічними умовами навчання, які здійснюють підготовку кадрів для Міністерства внутрішніх справ, поліцейських та військовослужбовців Національної гвардії України» від 28.12.2016 № 1366; Наказу МВС України «Про затвердження Змін до наказу МВС від 15 квітня 2016 року № 315» від 27.02.2017 № 159; Наказу МВС України «Про затвердження Положення про діяльність медичної (військово-лікарської) комісії МВС» від 03.04.2017 № 285; Правилами прийому до ЗВО із специфічними умовами навчання, Етичного кодексу психолога від 20.12.1990.

Дослідження проводиться за умови надання кандидатом добровільної письмової згоди на його проведення, а у випадку відмови – не проводиться. Згода та відмова проходити ППВ повинні бути оформлені письмово та засвідчені підписом кандидата.

ППВ проводиться в індивідуальній чи груповій формі. При груповій формі кількість респондентів у групі не повинна перевищувати 25 осіб, кожному з яких мають бути забезпечені умови для індивідуальної роботи. Індивідуальна форма проведення ППВ використовується з тими кандидатами, які за станом здоров'я, підтвердженому медичною довідкою, не змогли взяти участь у груповому обстеженні.

Дослідження проводиться у першій половині дня та триває 1,5-2 години. Дослідження та обробка результатів здійснюється на комп'ютерному обладнанні або з використанням бланкових методик. Психологи ВПЗ тиражують тестові завдання по 25 примірників кожного у форматі А4 та для зручності використання формують теки з бланками методик.

Психодіагностичне обстеження з використанням рекомендованого комплексу методик ППВ необхідно проводити відповідно до інструкцій, які надаються перед початком виконання кожного тесту. Пред'явлення тестів кандидатам здійснюється в послідовності їх розміщення в додатку 1.

Кандидат, який скаржиться на стан здоров'я, звільняється від обстеження у цей день і направляється до медичної установи (медпункту). Після надання

кандидату медичної допомоги, за рішенням керівника ВПЗ призначається інший день для проходження індивідуального чи групового психологічного обстеження.

2.2. Повноваження об'єктів та суб'єктів професійно-психологічного відбору

Повноваження об'єктів професійно-психологічного відбору

Кандидат зобов'язаний прибути в установлений день та час для проходження ППВ. У випадку неможливості проходити ППВ через незадовільний стан здоров'я – надати медичну довідку та пройти ППВ у інший визначений день та час.

Кандидат має право ознайомитись з висновками ППВ та оскаржити результати ППВ.

Кандидат несе особисту відповідальність за достовірність наданої інформації.

Повноваження суб'єктів професійно-психологічного відбору

Суб'єкти ППВ мають право отримувати конфіденційну інформацію щодо професійно-важливих якостей кандидатів.

Суб'єкти ППВ зобов'язані ознайомлюватися із нормативно-правовою базою щодо організації та проведення ППВ.

За організацію та проведення ППВ кандидатів несуть особисту відповідальність керівники ВПЗ та ВКЗ.

Керівники ВПЗ та ВКЗ приймають спільне рішення (визначають день та час) проходження індивідуального чи групового психологічного обстеження тими кандидатами, які були звільнені від ППВ у визначений день через стан здоров'я.

Психологи ВПЗ проводять психологічне обстеження кандидатів та здійснюють обробку отриманих даних, за результатами яких готують довідки з висновками.

Керівник ВПЗ затверджує довідку з висновком за результатами ППВ по кожному кандидату.

Суб'єктам ППВ, забороняється обговорювати зміст, процедуру та результати ППВ з особами, функціональними повноваженнями яких не визначається участь в організації та проведенні даного заходу.

За дотримання режиму обмеження доступу до конфіденційної інформації при здійсненні ППВ кандидатів, збереження відомостей несуть персональну відповідальність керівники ВПЗ та ВКЗ, психологи ВПЗ та працівники ВКЗ, які безпосередньо з нею працюють.

2.3. Оформлення та зберігання документації за результатами професійно-психологічного відбору кандидатів на навчання

За результатами ППВ кандидата оформлюється довідка (див. додаток 3), яку підписує психолог та затверджує начальник ВПЗ. Довідка про результати ППВ кандидата (далі – довідка) повинна містити висновок (рекомендується, рекомендується умовно, не рекомендується).

Висновок **«рекомендується»** виноситься щодо кандидатів, у яких індивідуальні особливості відповідають визначеним критеріям, або можуть певною мірою ускладнити (подовжити) період адаптації до навчання в найбільш відповідальних або екстремальних ситуаціях. Однак, після завершення адаптації діяльність цих осіб прогнозується як досить ефективна і надійна. Для даної категорії кандидатів важливим моментом профілактики порушення адаптації або відхилень у поведінці в екстремальних ситуаціях є вироблення стійких професійних навичок.

Оцінюється за наявності **не менше 75%** відповідності критеріям придатності.

Висновок **«рекомендується умовно»** виносяться щодо кандидатів, індивідуальні особливості не дозволяють надійно прогнозувати успішність служби на передбачуваній посаді або навчання у ЗВО навіть при якісній професійній підготовці.

При високій мотивації до служби чи навчання ефективна діяльність таких кандидатів протягом тривалого періоду, як правило, неможлива, у зв'язку з швидким виснаженням функціональних резервів через постійне перенапруження. Порушення адаптації, хворобливі стани або поведінка, що відхиляється, у цих осіб можуть виявитися навіть у штатних ситуаціях. Вони, в більшості випадків, відносяться до «групи ризику» і вимагають активного спостереження з боку психолога ВПЗ.

Оцінюється за наявності **не менше 50%** відповідності критеріям придатності.

Висновок «**не рекомендується**» виноситься щодо кандидатів, які мають виражені ознаки дезадаптації з високою ймовірністю розвитку психологічних відхилень, незадовільну мотивацію до служби та навчання, негативні особистісні особливості, асоціальні форми поведінки. У цих кандидатів стан дезадаптації може розвинути в звичайних повсякденних ситуаціях.

До цієї ж категорії відносяться особи, які мають низький рівень професійно значущих психологічних і психофізіологічних якостей, знижені резерви функціональних систем, в зв'язку з несприятливим прогнозом їх професійної успішності.

Оцінюється за наявності **менш, ніж 50%** відповідності критеріям придатності.

Висновки ППВ мають *рекомендаційний характер*.

Зміст отриманих результатів і висновків ППВ кандидатів є конфіденційною інформацією, мають гриф обмеження доступу «ДСК» та не підлягають розголошенню, крім випадків, установлених чинним законодавством.

Заповнені бланки анкет, письмові згоди на проходження ППВ, довідки про результати ППВ, зберігаються у ВПЗ та знищуються з урахуванням термінів, встановлених підрозділами документального забезпечення.

Оскарження результатів професійно-психологічного відбору та апеляції щодо результатів ППВ розглядає апеляційна комісія, персональний

склад якої затверджуються наказом керівника ЗВО із специфічними умовами навчання. Повторне проходження ППВ кандидатом не дозволяється.²

² Згідно з п.17 розділу 4 Наказу МВС України «Про затвердження Порядку добору, направлення та зарахування кандидатів на навчання до вищих навчальних закладів із специфічними умовами навчання, які здійснюють підготовку кадрів для Міністерства внутрішніх справ, поліцейських та військовослужбовців Національної гвардії України» від 15.04.2016 № 315

ДОДАТКИ

Додаток 1

КРИТЕРІЇ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ПРИДАТНОСТІ КАНДИДАТІВ НА НАВЧАННЯ У ЗВО ЗІ СПЕЦИФІЧНИМИ УМОВАМИ НАВЧАННЯ (ЗА ФАХОВИМИ НАПРЯМАМИ)

ОПЕРАТИВНО-РОЗШУКОВА ДІЯЛЬНІСТЬ

№	Індивідуально-психологічні характеристики	Параметри, що вимірюються	Психодіагностичні методики	Показники професійної придатності
1.	Атенційні процеси	Особливості концентрації уваги	Тест «Коректурна проба»	Не менше 700 знаків за 5 хвилин; не більше 5 помилок
2.	Мнемічні процеси	Особливості образної та логічної пам'яті	Тест «Зорова образна та логічна пам'ять»	Не менше 7 образів за 20 сек.; не менше 7 чисел з 20 сек.
3.	Загальні здібності	Рівень вербального і невербального інтелекту	Тест Амтхауера	Високий або середній рівень вербального інтелекту (не менше 11 балів, або 102 одиниць IQ); високий або середній рівень невербального інтелекту (не менше 12 балів, або 100 одиниць IQ)
			Невербальний тест Кеттелла	Високий або середній рівень невербального інтелекту (не менше 16 балів, або 100 одиниць IQ)
4.	Комунікативні здібності	Тип міжособистісної взаємодії	Тест Лірі	Показники октантів 1, 2, 3, 4, 8 – не перевищують 10 балів; октантів 5, 6, 7 – не перевищують 8 балів. Бажано переважання у профілі октантів 1 та 2 (неконформність установок із тенденцією до незалежності, лідерства і домінування); або 7 та 8 (компромісність, відповідальність).
5.	Особливості характеру та темпераменту	Акцентуації характеру	Опитувальник Леонгарда–Шмішека	Відсутність ознак акцентуації (показники не перевищують 15 балів); бажано переважання стеничних рис у поєднанні з контролем поведінки та реагування (провідні шкали 5, 1, 2)
6.	Спрямованість особистості	Мотиваційний профіль	Тест Річі–Мартіна	Переважання мотивів інтересу до суспільно корисної діяльності, визнання, самовдосконалення, постановки сміливих цілей

ДОСУДОВЕ РОЗСЛІДУВАННЯ

№	Індивідуально-психологічні характеристики	Параметри, що вимірюються	Психодіагностичні методики	Показники професійної придатності
1.	Атенційні процеси	Особливості концентрації уваги	Тест «Коректурна проба»	Не менше 700 знаків за 5 хвилин; не більше 5 помилок
2.	Мнемічні процеси	Особливості образної та логічної пам'яті	Тест «Зорова образна та логічна пам'ять»	Не менше 7 образів за 20 сек.; не менше 7 чисел з 20 сек.
3.	Загальні здібності	Рівень вербального і невербального інтелекту	Тест Амтхауера	Високий або середній рівень вербального інтелекту (не менше 10 балів, або 100 одиниць IQ); високий або середній рівень невербального інтелекту (не менше 10 балів, або 95 одиниць IQ)
			Невербальний тест Кеттелла	Високий або середній рівень невербального інтелекту (не менше 16 балів, або 100 одиниць IQ)
4.	Комунікативні здібності	Тип міжособистісної взаємодії	Тест Лірі	Показники октантів не перевищують 8 балів. Бажані 2 варіанти профілів: 1) переважання неконформних установок із тенденцією до незалежності, лідерства і домінування (1, 2 октанти); 2) поєднання конформних рис із конвенціональністю у контактах, відповідальністю, орієнтацією на співпрацю (7, 8 октанти)
5.	Особливості характеру та темпераменту	Акцентуації характеру	Опитувальник Леонгарда–Шмішека	Відсутність ознак акцентуації (показники не перевищують 15 балів); переважання стеничних рис у поєднанні з контролем поведінки та реагування (шкали 1–5)
6.	Спрямованість особистості	Мотиваційний профіль	Тест Річі–Мартіна	Поряд зі значущістю заробітної плати переважання потреб морально-змістовного характеру: у цікавій і корисній роботі, визнанні, досягненнях, самовдосконаленні, структуруванні роботи

ПРЕВЕНТИВНА ДІЯЛЬНІСТЬ

№	Індивідуально-психологічні характеристики	Параметри, що вимірюються	Психодіагностичні методики	Показники професійної придатності
1.	Атенційні процеси	Особливості концентрації уваги	Тест «Коректурна проба»	Не менше 700 знаків за 5 хвилин; не більше 5 помилок
2.	Мнемічні процеси	Особливості образної та логічної пам'яті	Тест «Зорова образна та логічна пам'ять»	Не менше 7 образів за 20 сек.; не менше 7 чисел з 20 сек.
3.	Загальні здібності	Рівень вербального і невербального інтелекту	Тест Амтхауера	Високий або середній рівень вербального інтелекту (не менше 10 балів, або 100 одиниць IQ); високий або середній рівень невербального інтелекту (не менше 12 балів, або 100 одиниць IQ)
			Невербальний тест Кеттелла	Високий або середній рівень невербального інтелекту (не менше 16 балів, або 100 одиниць IQ)
4.	Комунікативні здібності	Тип міжособистісної взаємодії	Тест Лірі	Показники октантів 1, 2, 3, 4, 8 – не перевищують 10 балів; октантів 5, 6, 7 – не перевищують 8 балів. Бажано переважання у профілі октантів 1 (домінування); 2 (незалежність), 7 (компромісність); 8 (відповідальність)
5.	Особливості характеру та темпераменту	Акцентуації характеру	Опитувальник Леонгарда–Шмішека	Відсутність ознак акцентуації (показники не перевищують 15 балів); бажано переважання стеничних рис у поєднанні з контролем поведінки та реагування (провідні шкали 5, 1, 2)
6.	Спрямованість особистості	Мотиваційний профіль	Тест Річі–Мартіна	Поряд зі значущістю заробітної плати переважання мотивів до цікавої та суспільно-корисної праці; до чіткого структурування роботи, визнання, самостійності

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач ВПЗ ВКЗ

____. ____ . 201_р.

ДОВІДКА

**про результати професійно-психологічного відбору кандидата на навчання
до закладу вищої освіти із специфічними умовами навчання**

П.І.Б. _____

Дата народження _____

Навчальний заклад _____

Обраний фаховий напрям поліцейської діяльності _____

Підрозділ, який направляє на навчання _____

Дата обстеження: ____ ____ 201_р.

Тест «Коректурна проба»: _____ (к-сть знаків).

Тест «Зорова образна та логічна пам'ять»: _____ (к-сть образів); _____ (к-сть чисел).

Тест Амтхауера: субтест 1____; субтест 2____; субтест 3____; субтест 4____; субтест 5____;
субтест 6____; субтест 7____; субтест 8____; субтест 9____. К-сть балів _____.Невербальний тест Кеттела: субтест 1____; субтест 2____; субтест 3____; субтест 4____.
К-сть балів _____.

Тест Лірі: 1. Авт.____ 2. Ег.____ 3. Арг.____ 4.Пдз____ 5.Пдп____ 6. Зал____ 7.Д____ 8.Ал.____

Опитувальник Леонгарда-Шмішека: 1. Дем.____; 2. Пед.____; 3. Заст.____; 4. Зб.____;
5. Гіп.____; 6. Дист.____; 7. Трив-бояз.____; 8. Цикл.____; 9. Аф.____; 10. Ем.____

Тест Річі–Мартіна:

	Місце		Місце
Високий заробіток і матеріальне заохочення		Потреба у постановці і досягненні складних цілей	
Потреба в хороших умовах роботи		Потреба у впливовості та владі	
Потреба у структуруванні роботи і наявності зворотнього зв'язку		Потреба у різноманітності та стимуляції	
Потреба у соціальних контактах		Потреба бути креативним	
Потреба у стабільних взаємовідносинах		Потреба у самовдосконаленні	
Потреба у суспільному визнанні		Потреба у соціальній бажаності	

Висновок: до навчання _____

(рекомендується, рекомендується умовно, не рекомендується)

Психолог ВПЗ ВКЗ

____. ____ . 201_р.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Конституція України : Закон України від 28 червня 1996 р. № 254к/96 // Відомості Верховної Ради України. – 1996. - № 30. – Ст. 141.
2. Про вищу освіту : Закон України від 01.07.2014 №1556-VII (із змінами і доповненнями). Електронний ресурс. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1556-18> (дата звернення 26.04.2018).
3. Про Національну поліцію : Закон України від 02.07.2015 №580-VIII (із змінами і доповненнями). – Електронний ресурс. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/580-19> (дата звернення 26.04.2018).
4. Про затвердження Порядку добору, направлення та зарахування кандидатів на навчання до вищих навчальних закладів із специфічними умовами навчання, які здійснюють підготовку кадрів для Міністерства внутрішніх справ, поліцейських та військовослужбовців Національної гвардії України: наказ МВС України від 15.04.2016 № 315 (із змінами та доповненнями). – Електронний ресурс. – Режим доступу: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/z0668-16> (дата звернення 26.04.2018).
5. Методичні рекомендації з проведення творчого конкурсу у вищих навчальних закладах із специфічними умовами навчання Міністерства внутрішніх справ України. – МВС України, Департамент персоналу, організації освітньої та наукової діяльності, Управління професійної освіти та науки. – К., 2007. – 39 с. – Електронний ресурс. – Режим доступу: <https://www.naiau.kiev.ua/files/vstupnukam/Metod.recomend.pdf> (дата звернення 26.04.2018).
6. Професіограми за основними видами поліцейської діяльності (слідчого, оперуповноваженого карного розшуку (кримінальної поліції), дільничного офіцера поліції). – МВС України, Державний науково-дослідний інститут. – 2018. – 105 с.
7. Барко В.І., Остапович В.П., Барко В.В. Шляхи оптимізації професійного психологічного відбору кандидатів на службу до Національної поліції України. – Право і безпека. – 2017. – № 1 (64). – С.12-19.