

УДК 159.98: 351.741

**В. О. Лефтеров**  
доктор психологічних наук, професор,  
завідувач кафедри соціології та психології  
Національного університету «Одеська юридична академія»

## ПСИХОЛОГІЧНІ ТЕХНОЛОГІЇ КОНКУРСНОГО ВІДБОРУ ТА ПРОФЕСІЙНОГО НАВЧАННЯ ПОЛІЦЕЙСЬКИХ

Інноваційні процеси, реформи, які відбуваються останнім часом у правоохоронних інститутах України, є обов'язковою умовою побудови демократичної правової держави. Є надія, що зазначені реформи правоохоронних органів, зокрема створення Національної поліції України, спрямовані на реальну, а не декларовану гуманізацію відносин у правоохоронній сфері, підвищення ефективності діяльності органів правопорядку, в тому числі в наданні якісних правоохоронних послуг населенню за сучасними міжнародними стандартами.

Однак, як відомо, на шляху введення будь-яких інновацій майже завжди з'являються «підводні рифи», що загрожують провалити навіть найпрогресивніші реформи і зміни на краще. Одними з таких «рифів» є людський чинник, що проявляється в різному ставленні до змін. Також часто відбувається так звана «криза ефективності новацій», тобто прагнення відмовитися від старих підходів і методів не компенсується розробкою та грамотним впровадженням нових, або новітні методи, на жаль, страждають на брак досконалості.

В цивілізованих країнах світу вже декілька десятиліть активно використовуються сучасні досягнення психологічної науки і практики в діяльності поліції. Поряд із застосуванням значних кримінологічних, експертних, оперативно-розшукових, криміналістичних та слідчих можливостей психології, найбільш розробленими та поширеними є психологічні технології відбору на професійне навчання поліцейських.

Справедливо зазначимо, що за останні 10-15 років в органах внутрішніх справ України був накопичений певний досвід із базових напрямів і завдань психологічного забезпечення, зокрема професійно психологічного відбору кандидатів на службу в органи внутрішніх справ, психологічного супроводу проходження служби працівниками ОВС, їхньої психологічної підготовки. Проте так і не набули практичного впровадження ефективні інноваційні технології психологічного забезпечення оперативно-службової діяльності, залишалася низька достовірність довгострокового прогнозу успішності службової діяльності та професійної надійності працівників ОВС на етапі професійно-психологічного відбору на службу, що, у свою чергу, обумовлювало невинувато високий рівень плинності кадрів у правоохоронних органах, порушення законності і корумпованості працівників, психічних роз-

ладів і суїцидів, службового травматизму серед персоналу тощо.

Враховуючи наведене, *метою даною статті* є обґрунтування та розробка пропозицій щодо впровадження сучасних психологічних технологій в два самостійних і одночасно пов'язаних між собою напрямки психологічного забезпечення та роботи з персоналом поліції – конкурсний відбір кандидатів на службу в поліцію та систему професійного навчання і підвищення кваліфікації поліцейських.

Професійна діяльність у системі сучасних правоохоронних органів ставить високі вимоги до соматичного і психічного здоров'я, здібностей і особистісних якостей людей, які бажають пов'язати своє життя зі службою, зокрема в підрозділах Національної поліції України. Саме тому вкрай важливим і об'єктивно складним є конкурсний відбір найбільш підготовлених до служби осіб. Адже від якості проведеної попередньої відбірної роботи з кандидатами на службу в поліцію залежить успішність їхньої подальшої професійної діяльності, зменшення фактів скоєння особовим складом надзвичайних подій та загалом професіоналізація та гуманізація діяльності поліції, що, як вже зазначалось, є одним з пріоритетів її реформування.

Слід зазначити, що існуюча в Україні роками система професійно-психологічного відбору кандидатів на службу в органи внутрішніх справ на сьогодні майже скасована. Крім цього, актуалізована серйозна методологічна проблема профвідбору, що полягає у її надійності та прогностичності. Як відомо, базові критерії системи профвідбору придатність – непридатність, були запозичені з медицини, і за своїм змістом спираються в основному на чисто психофізіологічні і психологічні параметри. Водночас за межами уваги дослідників залишалися питання прогнозу соціальної, моральної і професійної діяльності людини на основі більш глибокого вивчення соціально-психологічних складових особистості, типових патернів її поведінки в системі соціальних взаємодій, а також показників ціннісно-сислової сфери.

Все це зумовлює розробку нових підходів і методів конкурсного відбору до служби в Національну поліцію України, створення методологічно і технологічно обґрунтованої, інноваційної, діагностично ефективної сучасної відбіркової системи, яка базуватиметься на наукових засадах прогнозування успішності професійної діяльності працівників поліції в

сукупності з передовими психологічними технологіями.

Взагалі, досвід прогнозування був накопичений в різних галузях наукового знання. Прогноз – це дія, що випереджає настання якої-небудь події. Сенс прогнозування в тому, аби така дія полягала в назві очікуваної події [1]. Слід зазначити, що для розробки надійних та ефективних прогнозів використовують знання з різноманітних галузей, наприклад, теорія імовірності, теорія інформації, теорія автоматичного управління, теорія графів, математична статистика та логіка, теорія великих систем, метод дослідження операцій, теорія множин, методи екстраполяції та експертних оцінок, регресійний та факторний аналізи тощо [2].

Одним з основних етапів під час розробки прогнозу є його верифікація, яка забезпечує здійснення оцінки вірогідності і точності прогнозу або перевірки його обґрунтування. Останнім часом психологічна наука все частіше використовує прогностику для вирішення своїх завдань. Прогностика впроваджується практично в усі галузі психології, особливо де виникає необхідність прогнозу професійної надійності суб'єкта діяльності, визначення його психологічних якостей, стану функціональних систем організму та працездатності особистості.

Професійно-психологічний відбір є своєрідним прогнозом успішності професійної діяльності майбутніх фахівців. Не випадково В.І. Барко визначає професійний відбір як систему способів, що забезпечують прогностичну оцінку взаємної відповідності людини і професії в тих видах діяльності, які здійснюються в нормативно заданих умовах, а також вимагають від людини підвищеної відповідальності, здоров'я, працездатності та емоційно-вольової регуляції [3, с. 11]. В.Ю. Рибников для ефективності й надійності психологічного прогнозу діяльності фахівців екстремального профілю обґрунтовує та пропонує реалізацію екстремального особистісно-діяльнісного підходу, орієнтованого на довгостроковий і оперативний прогноз на індивідуальному і груповому рівні за допомогою комплексу валідних психодіагностичних тестів, що забезпечують багатовимірну оцінку провідних симптомомокомплексів особистісних властивостей [4].

Отже, для відбору на службу в поліцію необхідно використовувати спеціальний діагностичний інструментарій, який має відповідати специфіці поліцейської діяльності. За роки незалежності України, в різні періоди для отримання висновку про придатність або непридатність кандидата на службу в правоохоронні органи використовувалися стандартизовані та достатньо інформативні, валідні й надійні тестові психодіагностичні методики, але всі вони були розроблені переважно закордонними фахівцями в різні роки ХХ сторіччя. Наприклад, «Шкала прогресивних матриць Равена» створена у 1936 році, Р.Б. Кеттелл розробив «16-факторний особистіс-

ний опитувальник» у 40-х роках минулого століття, «Метод кольорових виборів» М. Люшера вперше був опублікований у 1948 році, а тест «Мотиваційний профіль особистості» був створений В.Е Мільманом у 1987 році.

До сьогодні, на жаль, не розроблено нових прогностичних і автентичних психодіагностичних методик, призначених безпосередньо для психологічного відбору як працівників колишньої міліції, так і сучасних поліцейських. Також слід зазначити, що за свідченнями численних вітчизняних та зарубіжних досліджень бланкове тестування, на яке тривалий час переважно опирався професійно-психологічний відбір кандидатів на службу в органи внутрішніх справ України, зменшувало можливості здійснення прогностичного зв'язку між наявністю та рівнем розвитку у індивіда тих чи інших якостей та його подальшою діяльністю і професійною кар'єрою.

Тому сьогодні, попри розробки нових релевантних і оригінальних психодіагностичних тестових процедур, ефективною новацією буде впровадження сучасних психологічних технологій у систему конкурсного відбору на службу в поліцію. Під психологічними технологіями ми розуміємо сукупність психологічних методів і прийомів, спрямованих на реалізацію різноманітних завдань особистості та практичної діяльності. До таких ефективних технологій належать інтерактивні тренінгові засоби оцінки персоналу за прикладом сучасних методів «Ассесмент-центру», які володіють достатніми діагностичними і прогностичними можливостями. Зазначені інтерактивні відбіркові процедури у формі діагностичного тренінгу пропонуються до впровадження у систему конкурсного відбору на службу в Національну поліцію України.

Запропонований діагностичний тренінг являє собою психодіагностичну інтерактивну технологію, що дозволяє здійснити оцінку психологічних складових особистості та її соціальної компетентності, а також представити отримані результати у вигляді значень інформативних показників. Тренінг розрахований на 4 години і складається з 6-8 практичних завдань, виконуючи які у складі невеликих груп, кандидати на службу в поліцію розкривають сутність своєї особистості, приховані мотиви, риси і якості, демонструють наявність чи відсутність здібностей до успішної соціальної взаємодії тощо.

Метою психодіагностичного тренінгу є проведення інтерактивних вправ, тренінгових заходів і експертних процедур, що сприяють виявленню та об'єктивному оцінюванню індивідуально-психологічних якостей кандидатів на службу в поліцію та підвищенню рівня достовірності довгострокового прогнозу успішності професійної діяльності поліцейських.

Психодіагностичний тренінг пропонується проводити в межах конкурсного відбору канди-

датів на службу в поліцію як другий його етап, а саме – після заповнення кандидатами психодіагностичного комплексу бланкових тестів. Тренінг проводить фахівець служби психологічного забезпечення, крім цього, для незалежної оцінки отриманих під час тренінгу результатів залучаються два експерти, яким видається експертна таблиця з переліченими якостями прогностичної моделі успішного поліцейського (див. табл. ).

Під час виконання практичних завдань тренінгу незалежними експертами здійснюється спостереження за поведінкою кандидатів на службу в поліцію та оцінка їх ділових та особистісних якостей за п'ятибальною шкалою. Співвідношення показників тестування та психодіагностичного тренінгу з прогностичними моделями успішного поліцейського дозволяє здійснювати прогноз успішності професійної діяльності кандидата на службу.

Загалом, на підставі аналізу попереднього досвіду та результатів власних досліджень [5;

6] вважаємо, що відбіркова прогностична робота на різних етапах складання психологічного прогнозу успішності професійної діяльності працівників Національної поліції України повинна враховувати наступне:

1. Психологічна проєкція минулого досвіду дозволяє перенести звичну форму поведінки особи на майбутню професійну діяльність, а дослідження латентної та відстроченої мотивації забезпечує вивчення прихованих мотивів вступу на службу в поліцію та пускових механізмів і розвиток спрямованості мотивації у майбутньому.

2. Скринінг процесу соціалізації та ідентифікації особистості визначає механізми формування поведінкових стереотипів і засвоєння тих соціальних ролей, норм і цінностей, які необхідні для успішності в діяльності.

3. Аналіз узгодженості й адекватності вольових проявів дає підстави оцінити розвиток параметрів вольової сфери, що пов'язані з при-

Таблиця

### Експертна таблиця для проведення психодіагностичного тренінгу

Прізвище , ім'я по батькові учасника тренінгу – кандидата на службу в поліцію

Оцінювані показники		Бали				
		1	2	3	4	5
1.	Уміння налагоджувати контакти з людьми					
2.	Творчі здібності, креативність					
3.	Аналітичність і раціональність мислення					
4.	Вміння брати на себе відповідальність					
5.	Вміння відстоювати свою точку зору					
6.	Агресивність, домінантність					
7.	Врівноваженість, розсудливість					
8.	Дотримання загальних норм поведінки і моралі					
9.	Здібності до оволодіння новою діяльністю					
10.	Сумлінне ставлення до завдання					
11.	Здатність діяти в емоційно складних умовах					
12.	Здатність швидко знаходити вірні рішення					
13.	Підвладність груповим впливам, конформізм					
14.	Вміння вирішувати конфлікти					
15.	Упевненість у собі					
16.	Вміння працювати в колективі					
17.	Стриманість					
18.	Активність під час виконання вправ					
19.	Культура поведінки					
20.	Уміння ефективно спілкуватися під час виконання завдань					
21.	Адекватна самооцінка					
22.	Активність в конфліктних ситуаціях					
23.	Обережність					
24.	Тривожність					
25.	Адаптація до нових умов					

йняттям рішень, їх реалізацією та відмовою від несвоєчасних і неправильних дій, і вказує на розвиток таких компонентів, як самоконтроль і самовиховання. А оцінка якісного ступеня тривожності та рівня стресостійкості дозволяє відокремити негативний емоційний стан від корисної тривожності та мобілізаційної готовності до дій в екстремальних умовах.

4. Визначення впливу конфліктної (кризової) ситуації на особистість дозволяє вивчити уміння особистості як уникати конфлікт, так і здійснювати контроль над його розвитком та своєю поведінкою, а визначення балансу і співвідношення сміливості (схильності до ризику) з ефективністю діяльності забезпечує відокремлення позитивної ролі сміливості від тих дій, що не мають раціональності і трактуються, як схильність до скоєння бездумних дій та прийняття необміркованих рішень.

5. Пріоритетним є виявлення, насамперед, таких якостей і характеристик особистості, що перешкоджатимуть подальшій успішній службовій діяльності, а саме: знижений рівень інтелектуального розвитку та здібностей до оволодіння новими видами діяльності, схильність до ризику, що характеризується скоєнням бездумних дій, порушення моральних норм поведінки, агресивність, низький рівень соціальної компетентності та її складової – комунікативної компетентності, непостійність у вигляді частой зміни місця роботи і посади, легковажність, завищена самооцінка тощо.

6. Застосування інтерактивних психолого-практичних методів прогнозування професійної успішності уможливило виявити постійні й перемінні параметри поведінки і психіки людини у змодельованих ситуаціях під час виконання практичних вправ і завдань.

Професійну успішність працівників поліції можна охарактеризувати, як досягнення особистістю високих службових результатів на основі розвинутих професійно важливих якостей, адекватної професійної мотивації, мінімізації професійних девіацій, службового травматизму тощо. Професійно-психологічний відбір на службу в поліцію являє собою довгостроковий прогноз успішності професійної діяльності майбутніх кандидатів на службу і має бути релевантним, достовірним, відповідати іншим прогностичним критеріям. Зокрема, одним із важливих прогностичних критеріїв конкурсного відбору кандидатів на службу в поліцію повинні бути спроможність навчатися, швидко засвоювати необхідний рівень теоретичних знань, практичних умінь і навичок. Якби не були кандидати на службу в поліцію, відразу цілком готових, професійно успішних і компетентних поліцейських не буває. Аксиологічним є те, що формування і становлення професіонала – це тривалий, достатньо складний і ресурсозатратний процес.

У системі правоохоронних органів завжди існувала й існує система професійного навчання, перепідготовки та підвищення кваліфікації, яка

покликана також сприяти впровадженню наукових, організаційних, технологічних та інших новацій. По суті, це процес, який у всьому світі визнаний як безперервна освіта. Концепція безперервної освіти в міжнародній практиці визначається гаслом: «Освіта не на все життя, а через все життя». Тобто життя сучасної людини може супроводжуватися процесом безперервної освіти – навчання впродовж життя (lifelong learning).

Взагалі, особливість безперервної освіти полягає в необхідності не тільки навчати, як правило, зрілих людей і фахівців, а й переучувати їх, тобто долати опір стереотипів, які раніше сформувалися. Як показують дослідження і власний досвід автора з організації професійного навчання правоохоронців, нові відомості, особливо під час підвищення кваліфікації, не завжди добре сприймаються, навіть якщо вони підкріплені фактами успішного їх застосування на практиці. Життєвий досвід фахівця, що становить його професійне багатство, а також прояви професійної деформації стають серйозним бар'єром на шляху до нового. Часто людина переконана, що нічого нового їй не повідомлять, тому інтерес до предмету навчання у неї не виникає, і нова інформація не сприймається.

Для створення нової моделі професійного навчання персоналу поліції доцільно використовувати новітні ефективні психопедагогічні технології, досягнення сучасної науки і техніки, а також ґрунтуватися на гуманістичних духовно-моральних принципах безперервної освіти. Ця модель в однаковій мірі повинна бути орієнтована як на професійний розвиток фахівця, так і на розвиток його особистості, включаючи корекцію і профілактику емоційного вигорання, професійної деформації та інших дезадаптивних форм поведінки, які, на жаль, в тій чи іншій мірі проявляються у більшості правоохоронців на різних етапах проходження служби.

Нова модель безперервного професійного навчання персоналу поліції в методичному плані має базуватися переважно на інтерактивних технологіях, особливо тренінгах. Впровадження тренінгових технологій в систему професійного навчання та підвищення кваліфікації працівників поліції відповідає концепції безперервної освіти дорослих людей, специфіка якої визначається особливостями мотивації до навчання, наявністю у дорослих певної суми знань і життєвого досвіду. Тренінги здатні подолати бар'єри в навчанні дорослих і взагалі інтенсифікувати процес навчання.

Слід зазначити, що за останні два роки інтерактивні тренінгові методи широко застосовувалися у підготовці працівників нової патрульної поліції України, а також підвищенні кваліфікації слідчих, дільничних та інших категорій поліцейських. Це сприяло не лише набуттю професійних навичок і поліцейських компетенцій, а й формуванню нової поліцейської свідомості.

Тренінги в системі професійного навчання персоналу поліції повинні бути безпосередньо

пов'язані з професійною реальністю і відповідати наступним вимогам щодо організації, засобів і змісту:

- створення мінімальної різниці між професійною та тренінговою ситуацією за допомогою втілення всього наявного досвіду оперативно-службової діяльності поліції в тренінговий процес;

- широка ілюстрація прикладами з практики різних тем, що розглядаються, вправ для відпрацювання навичок, групових дискусій та інших тренінгових процедур;

- навички, які тренуються й ідеї, які передаються, не повинні входити в принципи суперечності з існуючими вимогами, що пред'являються до професійної діяльності;

- інформація, яка пропонується працівникам поліції під час тренінгів, повинна формулюватися так, щоб вони бачили і розуміли її реальне застосування;

- сформовані під час тренінгу установки і відносини повинні відповідати професійно важливим умінням і навичкам, а також професіограмам поліцейських спеціальностей;

- безперервне професійне навчання за допомогою тренінгових технологій повинно реалізовуватися для всіх структурних підрозділів і служб поліції, що забезпечує цілісний характер нововведень, інтеграцію цілей різних підрозділів;

- проведення моніторингу ефективності використання тренінгу в системі професійного навчання персоналу поліції (самозвіт учасників тренінгів, експертні оцінки організації їхньої професійної діяльності, психодіагностичні показники, аналіз результатів оперативно-службової діяльності тощо).

За результатами наших попередніх досліджень, а також на підставі спостереження й аналізу тренінгового навчання патрульних поліцейських, слідчих і дільничних доведено позитивний вплив психолого-професійних тренінгів на особистісно-професійний розвиток працівників правоохоронних органів. Так, після участі в тренінгах у правоохоронців розвиваються такі особистісно-професійні якості:

- спеціальні вміння та навички виконання різноманітних оперативно-службових завдань, зокрема професійна спостережливість, оперативна пам'ять, уява, мислення тощо;

- комунікабельність, дружелюбність, навички вирішення конфліктних ситуацій;

- емоційна стійкість, саморегуляція, вміння подолання негативні емоційні стани, такі, як тривожність, фрустрація, стрес;

- лідерські риси (ініціативність, самостійність, цілеспрямованість, рішучість, наполегливість, енергійність);

- навички безпечної поведінки та збереження життя і здоров'я під час служби;

- сумлінне ставлення до виконання службових обов'язків, відповідальність, дисциплінованість, дотримання етичних і професійних норм, антикорупційна свідомість та поведінка;

- прагнення до саморозвитку, підвищення професійного рівня;

- навички формування позитивного іміджу працівника правоохоронних органів, колективізму, солідарності тощо.

Таким чином, в умовах реформування правоохоронної системи, створення Національної поліції України актуалізуються питання конкурсного відбору поліцейських та їхнього професійного навчання. Для цього пропонується впровадження ефективної сучасної відбіркової системи, яка базуватиметься на наукових засадах прогнозування успішності професійної діяльності працівників поліції в сукупності з передовими психологічними технологіями. Ефективною новацією конкурсного відбору є інтерактивні методи, зокрема запропонований діагностичний тренінг. Проте система відбору на службу в поліцію повинна бути органічно поєднана з подальшою професійною підготовкою відібраних поліцейських. Для цього необхідно розробка нової моделі безперервного професійного навчання поліцейських, ключовим моментом якої повинен стати перехід на тренінгові технології, що якісно і за короткий термін забезпечують професійний та особистісний розвиток працівників поліції, продовжують їхнє професійне доволіття, формують здатність жити і працювати в швидко змінюваному світі.

### Література

1. Вероятное прогнозирование в деятельности человека / ред. Фейгенберг И.М., Журавлева Г.Е. – М.: Наука, 1977 – С. 394.

2. Болг Б. Многомерные статистические методы для эргономики / Б. Болг, Хуань Дж. – М.: Статистика, 1979. – С. 317.

3. Барко В.І. Професійний відбір кадрів до органів внутрішніх справ (психологічний аспект): [монографія] / В.І. Барко – К.: Ніка-Центр, 2002. – 344 с.

4. Рыбников В.Ю. Психологическое прогнозирование надежности деятельности специалистов экстремального профиля: дис. ... на соискание учен. степени док. психол. наук: спец.: 19.00.03 – «Психология труда, инженерная психология» / В.Ю. Рыбников. – РКБ. – М. – 2000. – 436 с.

5. Гостеева Т.В. Довгостроковий прогноз успішності професійної діяльності фахівців екстремальних видів діяльності: психологічний аналіз і засоби удосконалення: [монографія] / В.О. Лефтеров, Т.В. Гостеева. – Харків: Національний університет цивільного захисту України, 2013. – 208 с.

6. Лефтеров В.О. Психологічні тренінгові технології в органах внутрішніх справ: [монографія]: у 2-х т. – Т. I: Методологія психотренінгу та його використання у професійно-психологічному розвитку персоналу, задіяного в екстремальних видах діяльності. – Донецьк: ДЮІ, 2008. – 242 с. Т. II: Психотренінг в ОВС: практичний досвід, організація проведення та перспективи подальшого впровадження. – Донецьк: ДЮІ, 2008. – 286 с.

### Анотація

**Лефтеров В. О. Психологічні технології конкурсного відбору та професійного навчання поліцейських.** – Стаття.

В статті розглядаються проблеми удосконалення конкурсного відбору та системи професійного навчання працівників поліції. Обґрунтовується необхідність створення сучасної ефективної відбіркової системи, яка базуватиметься на наукових засадах прогнозування успішності професійної діяльності працівників поліції в сукупності з передовими психологічними технологіями. Пропонується до впровадження у систему конкурсного відбору на службу в поліцію діагностичний тренінг. Визначається розробка нової моделі безперервного професійного навчання поліцейських, ключовим моментом якої повинен стати перехід на тренінгові технології, що якісно і за короткий термін забезпечують професійний та особистісний розвиток працівників поліції.

*Ключові слова:* психологічні технології, тренінг, конкурсний відбір, професійне навчання, поліцейські.

### Аннотация

**Лефтеров В. А. Психологические технологии конкурсного отбора и профессионального обучения полицейских.** – Статья.

В статье рассматриваются проблемы совершенствования конкурсного отбора и системы профессионального обучения работников полиции. Обосновывается необходимость создания современной эффективной отборочной системы, базирующейся на научных принципах прогнозирования успешности профессиональной дея-

тельности работников полиции в совокупности с передовыми психологическими технологиями. Предлагается к внедрению в систему конкурсного отбора на службу в полицию диагностический тренинг. Отмечается разработка новой модели непрерывного профессионального обучения полицейских, ключевым моментом которой должен стать переход на тренинговые технологии, которые качественно и за короткий срок обеспечивают профессиональное и личностное развитие сотрудников полиции.

*Ключевые слова:* психологические технологии, тренинг, конкурсный отбор, профессиональное обучение, полицейские.

### Summary

**Lefterov V. O. Psychological technologies competitive selection and professional of learning of police officers.** – Article.

The article deals with the problems improving the competitive selection and professional of learning police officers. The necessity of establishment of a modern effective selection system which will be based on scientific principles of forecasting the success of professional activities of police officers in conjunction with the advanced by psychological technologies. Proposed diagnostic training to introduction the system of competitive selection to serve in the police. Is emphasized the development of new model of continuous professional of learning of police officers, the key moment of which must become a transition on training technology, efficiently and in a short time provide professional and personal development of police officers.

*Key words:* psychological technologies, professional of learning, competitive selection, training, police.